

Relación del estrés laboral y motivación ocupacional en los funcionarios de la alcaldía
municipal de Chachagüí del departamento de Nariño

Autores

Daniel Alexander Bolaños Eraso

Danilo Fernando Jurado Martin

Angie Melissa Ramírez Pupiales

Universidad CESMAG
Facultad de ciencias sociales y humanas
Programa de psicología
San Juan de Pasto
2023

Relación del estrés laboral y motivación ocupacional en los funcionarios de la alcaldía municipal
de Chachagüí del departamento de Nariño

Autores

Daniel Alexander Bolaños Eraso

Danilo Fernando Jurado Martin

Angie Melissa Ramírez Pupiales

Asesora

Esp. Yeraldys Roxana Escobar Tovar

Jurados

Mg. Cesar Alejandro Moran

Mg. Gladys Patricia López Torres

Línea de investigación

Psicología del trabajo en las organizaciones

Universidad CESMAG

Facultad de ciencias sociales y humanas

Programa de psicología

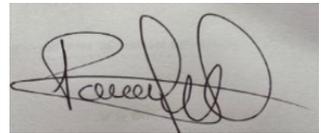
San Juan de Pasto

2023

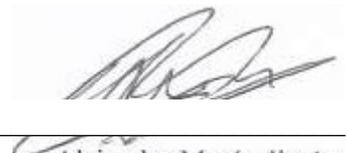
NOTA DE ACEPTACIÓN



Firma Presidente del Jurado



Firma del Jurado



Firma Presidente del Jurado

NOTA DE EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDAD INTELECTUAL

El pensamiento que se expresa en esta obra es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete la ideología de la Universidad CESMAG.

Tabla de contenido

Introducción	13
Objeto o tema de investigación	15
Campo de aplicación	16
Línea de investigación	16
Planteamiento del problema	17
Descripción del problema	17
Formulación del problema	20
Hipótesis	20
Justificación	21
Objetivos	23
Objetivo general	23
Objetivos específicos	23
Tópicos del marco de referencia	23
Marco de antecedentes	23
Nivel internacional.	23
Nivel nacional.	27
Nivel regional.	30
Marco contextual	32
Despacho del alcalde	34
Secretaría de gobierno	34
Secretaría de planeación	34
Secretaría de obras	34
Dirección local de salud	34

Secretaria de hacienda	35
Secretaria de talento humano	35
Secretaria de tránsito y transporte	35
Enunciados de los supuestos teóricos de la investigación	35
Estrés laboral.	36
Teoría del estrés laboral.	36
Dimensiones.	38
Síntomas fisiológicos.	38
Síntomas de comportamiento social.	38
Síntomas psico-emocionales.	39
Síntomas intelectuales y laborales.	40
Motivación ocupacional.	40
Teoría de la motivación ocupacional.	42
Dimensiones.	44
Condiciones motivacionales internas.	44
Condiciones motivacionales externas.	45
Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo.	46
Marco legal	47
Metodología	49
Enfoque de la investigación	49
Método de investigación	49
Tipo de estudio	50
Diseño del estudio	50
Población y muestra	51
Población de estudio.	51
Diseño muestral.	52
Criterios de inclusión.	52
Criterios de exclusión.	52

	7
Matriz de operacionalización de variables	52
Técnicas e instrumentos de recolección de información	55
Cuestionario para la evaluación del estrés / tercera versión.	55
Nivel muy bajo.	57
Nivel bajo.	57
Nivel medio.	57
Nivel alto.	57
Nivel muy alto.	57
Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT).	58
Plan de análisis de datos	59
Elementos éticos y bioéticos	60
Presentación de resultados	62
Descripción general del método de análisis	62
Procesamiento de la información	63
Objetivo 1. Identificación del nivel de estrés laboral.	63
Objetivo 2. Evaluación del nivel motivacional en el trabajo.	63
Condiciones motivacionales internas.	64
Medios preferidos para obtener retribución en el trabajo.	60
Condiciones motivacionales externas.	63
Objetivo 3. Análisis de las diferencias en las puntuaciones de nivel de estrés laboral y motivación ocupacional de acuerdo al género, edad y tipo de contrato.	72
Pruebas de normalidad.	72
Análisis de comparación de medias.	75
Objetivo 4. Determinar la relación que existe entre el estrés laboral, la motivación ocupacional y sus sub-escalas	106
Relación del estrés laboral y la motivación ocupacional.	106
Discusión	117
Conclusiones	128

Recomendaciones	129
Referencias	132
Apéndices	140

Índice de tablas

Tabla 1 Variables de estudio	48
Tabla 2 Baremación de la tercera versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés”	51
Tabla 3 Puntaje total de estrés (nivel de riesgo)	58
Tabla 4 Puntaje total de la motivación de logro (nivel de motivación)	58
Tabla 5 Puntaje total de la motivación de poder (nivel de motivación)	59
Tabla 6 Puntaje total de la motivación de afiliación (nivel de motivación)	59
Tabla 7 Puntaje total de la motivación de autorrealización (nivel de motivación)	60
Tabla 8 Puntaje total de la motivación de reconocimiento (nivel de motivación)	60
Tabla 9 Puntaje total de la motivación hacia la dedicación a la tarea (nivel de motivación)	61
Tabla 10 Puntaje total de la motivación hacia la aceptación de la autoridad (nivel de motivación)	62
Tabla 11 Puntaje total de la motivación hacia la aceptación de normas y valores (nivel de motivación)	62
Tabla 12 Puntaje total de la motivación hacia la requisición (nivel de motivación)	63
Tabla 13 Puntaje total de la motivación hacia la expectación (nivel de motivación)	63
Tabla 14 Puntaje total de la motivación con la supervisión (nivel de motivación)	64
Tabla 15 Puntaje total de la motivación con el grupo de trabajo (nivel de motivación)	64
Tabla 16 Puntaje total de la motivación con el contenido del trabajo (nivel de motivación)	65
Tabla 17 Puntaje total de la motivación con el salario (nivel de motivación)	65
Tabla 18 Puntaje total de la motivación con la promoción (nivel de motivación)	66
Tabla 19 Prueba de normalidad del estrés laboral	67
Tabla 20 Prueba de normalidad de la motivación ocupacional	68
Tabla 21 Prueba de normalidad en la edad de los funcionarios	69

Tabla 22 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el estrés laboral y el tipo de contrato	70
Tabla 23 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el logro y el tipo de contrato	70
Tabla 24 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el poder y el tipo de contrato	71
Tabla 25 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la afiliación y el tipo de contrato	72
Tabla 26 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la autorrealización y el tipo de contrato	73
Tabla 27 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el reconocimiento y el tipo de contrato	73
Tabla 28 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la dedicación a la tarea y el tipo de contrato	74
Tabla 29 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la aceptación hacia la autoridad y el tipo de contrato	75
Tabla 30 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la aceptación de normas y valores junto al tipo de contrato	75
Tabla 31 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación hacia la requisición y el tipo de contrato	76
Tabla 32 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación hacia la expectativa y el tipo de contrato	77
Tabla 33 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la supervisión y el tipo de contrato	77
Tabla 34 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el grupo de trabajo y el tipo de contrato	78
Tabla 35 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el contenido del trabajo y el tipo de contrato	79
Tabla 36 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el salario y el tipo de contrato	79

Tabla 37 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la promoción y el tipo de contrato	80
Tabla 38 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de estrés laboral y el género	81
Tabla 39 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el logro y el género	81
Tabla 40 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el poder y el género	82
Tabla 41 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la afiliación y el género	83
Tabla 42 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la autorrealización y el género	83
Tabla 43 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el reconocimiento y el género	84
Tabla 44 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la dedicación a la tarea y el género	85
Tabla 45 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la aceptación hacia la autoridad y el género	85
Tabla 46 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la aceptación de normas y valores junto al género	86
Tabla 47 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación hacia la requisición y género	87
Tabla 48 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación hacia la expectativa y el género	87
Tabla 49 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la supervisión y el género	88
Tabla 50 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el grupo de trabajo y el género	89
Tabla 51 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el contenido del trabajo y el género	89

Tabla 52 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el salario y el género	90
Tabla 53 De contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la promoción y el género	91
Tabla 54 De contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de estrés laboral y la edad en los funcionarios	92
Tabla 55 De contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con el logro y la edad en los funcionarios	93
Tabla 56 De contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con la afiliación y la edad en los funcionarios	93
Tabla 57 De contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con la autorrealización y la edad en los funcionarios	94
Tabla 58 De contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con el reconocimiento y la edad en los funcionarios	94
Tabla 59 De contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de con la dedicación a la tarea y la edad en los funcionarios	94
Tabla 60 De contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con la aceptación de normas y valores y la edad en los funcionarios	95
Tabla 61 De contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación hacia la requisición y la edad en los funcionarios	95
Tabla 62 De contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación hacia la expectativa y la edad en los funcionarios	96
Tabla 63 De contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con la supervisión y la edad en los funcionarios	96
Tabla 64 De contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con el grupo de trabajo y la edad en los funcionarios	97
Tabla 65 De contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con el salario y la edad en los funcionarios	97
Tabla 66 De contingencia con la prueba t de Student para el nivel de motivación con el poder y la edad en los funcionarios	98

Tabla 67 De contingencia con la prueba t de Student para el nivel de motivación con la aceptación hacia la autoridad y la edad en los funcionarios	99
Tabla 68 De contingencia con la prueba t de Student para el nivel de motivación con el contenido del trabajo y la edad en los funcionario	99
Tabla 69 De contingencia con la prueba t de Student para el nivel de motivación con la promoción y la edad en los funcionario	100
Tabla 70 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con el logro	101
Tabla 71 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con el poder	102
Tabla 72 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con la afiliación	103
Tabla 73 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con la autorrealización	103
Tabla 74 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con el reconocimiento	104
Tabla 75 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con la dedicación a la tarea	105
Tabla 76 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con la aceptación hacia la autoridad	105
Tabla 77 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con la aceptación de normas y valores	106
Tabla 78 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación hacia la requisición	107
Tabla 79 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación hacia la expectativa	107
Tabla 80 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con la supervisión	108
Tabla 81 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con el grupo de trabajo	109

Tabla 82 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con el contenido del trabajo	109
Tabla 83 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con el salario	110
Tabla 84 Cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con la promoción	111

Resumen

El presente trabajo investigativo se denominó ``Relación del estrés laboral y motivación ocupacional en los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño en el año 2022``. La cual se desarrolló, con una metodología empírico analítica de tipo cuantitativo correccional. Con la participación de la población de estudio, que estuvo conformada por 42 trabajadores de nómina y 63 contratistas. Dando una totalidad de 105 personas. Los cuales tienen como característica semejante para el análisis; su espacio compartido, el cual se vincula al total de horas laborales atribuidas al trabajo en la institución gubernamental.

En este orden de ideas, es importante tener presente que para el desarrollo de la misma se utilizó dos pruebas psicométricas denominadas Cuestionario para la evaluación del estrés / tercera versión y el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT). Para que de este modo, se logre dar cumplimiento a los objetivos planteados.

Del mismo modo el análisis de los resultados permitió evidenciar, que estrés laboral tanto en trabajadores de nómina como en prestación de servicios presentan un alto nivel de estrés laboral; como también que la motivación ocupacional se encuentra en un nivel intermedio dando lugar a concluir, que el cuestionario para la evaluación de estrés y el cuestionario (CMT); arrojan resultados que muestran que no existe una correlación significativa entre el estrés laboral y motivación ocupacional. Siendo esta investigación de suma importancia para el ámbito organizacional.

Palabras Claves: Estrés laboral, Motivación Ocupacional, Organización, Correlación y Ente gubernamental.

Abstract

The objective of this study was to establish the relationship between the variables of job stress and occupational motivation of the employees of the Mayor's Office of Chachagui - Nariño in 2022. During the process, it was used an empirical analysis method and a positivist approach, for which 105 public officials, 42 payroll employees and 63 contract workers collaborated. 100 of them were the participants.

The researchers were looking for identify the level of work stress, assess the level of occupational motivation, analyze differences between work stress and occupational motivation scores; those were according to gender, age and type of contract. Finally, to determine the relationship between work stress and the occupational motivation of the governmental entity.

Through applying the instruments named The Battery of Psychosocial Risk Assessment, (questionnaire to assess of stress, 3rd version) and work motivation questionnaire (CMT), (1992)).

The results of the study, made it possible to demonstrate that there is no correlation between work stress and occupational motivation. This result can show that there are individual, perceptual factors in the population that allow to establish actions to promote balance between what the environment offers them and the compensation they provide.

Keywords: Job stress, occupational motivation, organization, correlation and governmental entity.

Introducción

En el presente trabajo investigativo se abordaron dos de las variables que estudia el campo de la psicología organizacional: el estrés laboral y la motivación ocupacional, que dentro del documento son de suma importancia, considerando que algunos de sus factores inciden en las diferentes organizaciones; es por ello que la Alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño como ente gubernamental, busca dinamizar los procesos de desarrollo humano de

manera sostenible; en tal sentido, se pretende investigar e identificar las diversas situaciones presentes en la entidad, partiendo desde el bienestar integral de los colaboradores dentro de la misma; tratando conocer cuál es el tipo de relación existente entre las variables anteriormente mencionadas y su implicación en los funcionarios adscritos al contexto.

En este orden de ideas, se pretendió hacer un estudio de campo y una indagación documental que permita analizar cuáles son las repercusiones tanto a nivel individual como organizacional, aludiendo a factores que están determinados ante las demandas que actualmente existen en el área laboral; así mismo, la poca atención que generalmente las empresas enfocan en sus colaboradores y que posteriormente podrían generar un déficit en la motivación dentro de las empresas, dando lugar a un entorno propenso a elementos estresores, esta premisa encuentra sustento dentro de la información abordada durante el proceso investigativo.

El estudio se dirigió a una población total de 105 funcionarios con contratos de nómina y prestación de servicios; y tiene como propósito establecer la relación que existe entre el estrés laboral y la motivación ocupacional, los cuales se estipularon en la aplicación de instrumentos psicométricos que permitieron incursionar en una evaluación de los niveles de estrés laboral y motivación ocupacional; todo ello a través de datos informativos de orden cuantitativo que sustentaron y brindaron estructura a esta investigación de tipo correlacional. En cuanto a los instrumentos, se seleccionó el cuestionario CMT (cuestionario de motivación para el trabajo) estructurado por Toro (1992) en Colombia; además, del cuestionario para la evaluación del estrés JSS en su tercera versión fundamentado por Villalobos junto a la Universidad Javeriana (2010), pues a través de estos se garantizará la búsqueda de datos que contribuyan a identificar el tipo de relación entre las dos variables.

A partir de la estructura, la fundamentación teórica y cada uno de los apartados, de manera argumentativa se sustenta en el presente estudio un compilado de información concerniente al campo organizacional, con directrices focalizadas hacia la indagación de las variables, en donde se encuentran algunas posturas que se han abordado a través del tiempo, lo que ofrece múltiples perspectivas mediante supuestos que ahondan estas temáticas; además, se ha de tener en cuenta la valiosa información encontrada y se resaltan soportes afines a los instrumentos seleccionados para la recolección de datos. Por lo cual preponderan diversos postulados que fundamentan la investigación; en primer lugar, se toman en cuenta los teóricos que hablan sobre el estrés laboral, de este modo: Karasek y Theorell plantean el modelo de demanda, control y apoyo social

(DCA); así mismo Karasek, Gardell y Lindell estructuran el modelo de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa (DER); y finalmente Ivancevich y Matteson proponen el modelo integral de estrés y del trabajo. De igual manera, para abordar la variable de motivación ocupacional se resalta al psicólogo organizacional Toro Álvarez que fundamenta una síntesis conceptual que incorpora 3 estadios: condiciones motivacionales internas, condiciones motivacionales externas y medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo.

Finalmente se puede señalar que el presente estudio radica en la obtención de nuevos conocimientos a través de los datos recabados durante el proceso investigativo; así mismo, se reitera que la implementación de este proyecto se realizará en un escenario estatal, lo cual abre un abanico de posibilidades al haber vacíos de información en dichos contextos; por lo cual, la realización del mismo podría generar hallazgos significativos concernientes al campo organizacional. Esto es posible dado que el estudio se concibe para brindar soporte investigativo; además, se puede constituir como un argumento para la creación de estrategias a futuro que sean pertinentes y concernientes al tema tratado, dado que este último postulado solo se prevé como factible si posteriores investigaciones y la organización en la que se efectuó el estudio lo contemplan como necesario.

Objeto o tema de investigación

Relación entre el estrés laboral y la motivación ocupacional en los funcionarios de la Alcaldía del Municipio Chachagüí, Nariño.

Campo de aplicación

Esta investigación se enmarca en el campo de la psicología organizacional; según La Universidad Nacional Autónoma de México, (como se citó en Janayo, 2019) es:

Una disciplina científica social cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones empresariales y sociales. Por psicología industrial y organizacional debe comprenderse la aplicación de los conocimientos y prácticas psicológicas al terreno organizacional para entender científicamente el comportamiento del hombre que trabaja (p.18).

Se ha escogido este campo de investigación ya que se indagarán aspectos del comportamiento de funcionarios en una entidad pública, mediante el abordaje de dos variables que pueden o no alterar la conducta de dichos individuos dentro de la organización, como lo son: la motivación ocupacional y el estrés laboral.

Línea de investigación

Teniendo en cuenta el campo de aplicación en el que se realizará esta investigación, se encuadra la línea investigativa denominada como “psicología del trabajo en las organizaciones”, postulada por el grupo de investigación perspectivas psicológicas del programa de psicología de la Universidad CESMAG (Perspectivas Psicológicas, s.f.), la cual tiene como objetivo:

Describir, explicar y predecir el comportamiento del ser humano y sus experiencias en el contexto del trabajo y la organización desde una perspectiva individual, grupal y organizacional, pero también resolver problemas concretos que aparecen en estos contextos, para mejorar el rendimiento y la productividad, así como potenciar el desarrollo personal y la calidad de vida laboral de los empleados en el trabajo (p. 11).

Es por ello que se ha focalizado el proyecto investigativo mediante variables que podrían brindar datos que sean de ayuda para la organización, estas son: el estrés laboral y la motivación ocupacional. Por tanto, se escoge esta línea investigativa que trata de dar cuerpo, integración y sentido a la multiplicidad de disciplinas, perspectivas y metodologías que hoy conforman los estudios organizacionales.

Planteamiento del problema

Descripción del problema

A través de la historia se han observado diversos cambios en el modo de vida de las personas, ya sea en su ambiente cotidiano, laboral o social; así mismo, se evidencia como el progreso de la tecnología ha estado estrechamente relacionado con el ser humano y su desarrollo, por consiguiente se puede observar la influencia de estos factores en los distintos sectores culturales, comunidades empresariales y la sociedad en general, así como también en el vínculo que los individuos forjan con las organizaciones a las que pertenece (Urrego, 2016).

Esa afectación del individuo dada por los constantes retos que le implica el adaptarse a nuevas condiciones, puede generar en él problemas en su ámbito físico, emocional y mental; estos mismos podrían ocasionar un desequilibrio en su entorno social y laboral, desencadenando así niveles altos de estrés. Por lo tanto, se puede argumentar que el estrés influye en cualquier ámbito de vida del individuo, puesto que se encuentra ligado a cualquier tipo de sociedad y organización; en cuanto a este último, su impacto radica en las repercusiones en la salud y seguridad de las personas, aun así, es necesario tener en cuenta la importancia de este factor, que al contemplarse desde un orden laboral, su influencia reside también en la salud de las empresas y de las economías nacionales (Pérez, 2011).

En este sentido, la asociación civil del Hospital Alemán HA (2022), refiere que existen diversos factores que indisponen al trabajador y que se perciben como estresores; los más importantes tienen que ver con la sobrecarga de trabajo, la excesiva responsabilidad y la sobrevaloración de las nociones de éxito o fracaso que cada uno tiene de sus tareas cotidianas. Así mismo, Félix; García y Mercado (2018) hacen alusión a que estos estresores se presentan de forma similar tanto a nivel organizacional como individual debido a las características de los mismos, entre estas, se estipulan los aspectos internos y externos; lo cual se relaciona con lo que comentan Baker y Karasek (como se citó en Yeda et al, 2012) al plantear que "...es visible que las respuestas físicas y emocionales perjudiciales ocurren cuando las exigencias del trabajo no están en equilibrio con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador." (p.70).

Del mismo modo, Jones y Kinman (como se citó en hermosa et al, 2015):

Se centran en algunas de las posibles consecuencias sobre la salud que se han discutido en la literatura, como son: los síntomas físicos, las manifestaciones comportamentales [...], los

síntomas psiquiátricos [...], el estrés percibido, y otro tipo de tensiones psicológicas (ej. estados de ánimo y emociones).

En consecuencia, se pueden constatar alteraciones a nivel personal como el deterioro corporal, fatiga, frustración, angustia, aislamiento, falta de concentración, sesgos cognitivos; entre otras características, que han vinculado al estrés laboral como un factor clave para trabajar dentro de las organizaciones, ya que esta también alteraría la conducta del individuo y se estipula como una de las enfermedades mentales de mayor incidencia, lo cual es indicado en cifras brindadas por parte del Ministerio de Trabajo (2019), demostrando que:

En la proporción de nuevos diagnósticos de enfermedad mental durante el período 2009 a 2017 se encuentran postulados [...] en tercer lugar las reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación con el 12,7%. Estos niveles de estrés han llevado a un gran porcentaje de los trabajadores públicos al consumo de sustancias psicoactivas (párr.1).

Por ende, se recalca la importancia de identificar las posibles consecuencias y/o afectaciones causadas a nivel individual tales como síntomas físicos, psicológicos y comportamentales; que de no tratarse pueden conllevar a la aparición de trastornos en la salud mental, así mismo, estas alteraciones promueven riesgos a nivel social, ya que existe la posibilidad de perturbar el entorno en que se encuentran los individuos.

Ahora bien, estas mismas agravan el problema puesto que dan lugar a ciertas desventajas de orden estructural e interno de la empresa y por lo tanto para el estado, entre ellas se puede mencionar el aumento del número de trabajadores que adquieren una baja médica por enfermedad durante el año; por lo que Pérez, (2011) ha hecho hincapié ante este factor aseverando que el estrés: “puede igualmente poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral [...] Además afecta en forma importante los resultados de las organizaciones” (p.68). Así mismo, es probable que este factor de lugar a una disminución del rendimiento y de la productividad de los trabajadores (disminución del objeto económico), aumento del riesgo de padecer accidentes de tipo laboral, disminución de la energía y de la motivación (desmotivación en el trabajo).

Por lo anterior, se genera un atractivo al indagar sobre cómo el estrés laboral se relaciona con la motivación ocupacional, es por ello que Martínez (como se citó en Ramírez, 2010), refiere que:

La motivación es indispensable cuando se quiere reducir el estrés laboral, actualmente se le debe dar mucha importancia al recurso humano, debido a que lo es todo en la organización, pero si los colaboradores no se sienten a gusto con su trabajo ni con la empresa, es allí en donde empiezan los problemas para la organización, ya que no se están supliendo las necesidades del trabajador ni de la empresa (p.23).

De esta forma, se podría argumentar que existe una relación entre estas variables, dado que a partir de la demanda laboral generada por las organizaciones en el recurso humano, se obvia muchas veces las necesidades de este último; y a su vez, esto puede generar que no se logren completar a cabalidad las necesidades que dispone la empresa, es decir, se promueve un conflicto de interés entre ambas partes, en la que estos dos quedan insatisfechos y no se logra suscitar un desarrollo mutuo. Esto se puede ilustrar de una manera concisa al aludir a García (2012), en donde evoca lo siguiente:

A principios del siglo XVIII con el inicio de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanos provocó una mayor complejidad en las relaciones personales del entorno laboral, una disminución de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores (p.6).

Lo cual permite ahondar en las diferentes implicaciones que dan lugar a la desmotivación en el trabajo, en primera instancia serán desencadenadas desde un nivel personal, debido a que esta se ciñe como un proceso mental, y a su vez estas repercutirán en las organizaciones, en donde Daft (como se citó en Huichi, 2019), menciona que la motivación surge a través de “procesos psicológicos que usan la estimulación, dirección y persistencia de acciones voluntarias dirigidas a los objetivos organizacionales” (p.6). Por ello es importante resaltar que la motivación y/o desmotivación en el trabajo puede repercutir a un nivel personal y subjetivo, dado que interfiere en la actitud de las personas.

Por otra parte, se puede vincular el grado de afectación en las empresas a causa de una mala gestión del factor motivacional. Por consiguiente, Mora y Mora (2020), afirman que: “algunas

organizaciones pasan por alto el elemento motivación del personal, para mantener el desempeño laboral en el nivel que requiere las exigencias de funcionamiento” (p.67). Lo cual genera ciertos problemas a nivel interno (recurso humano) y externo (servicios), en las entidades e interfieren en las diferentes áreas y labores de los colaboradores de la organización. Desde esta perspectiva Chiavenato (como se citó en Mora y Mora, 2020), menciona que:

Toda persona debe recibir motivación sobre su desempeño para saber cómo marcha el trabajo, de lo contrario no sabrán para donde van y con relación a la organización también debe saber cómo se desempeñan las personas en sus actividades, para tener una idea de sus potenciales, es decir lo que proporcione beneficios a ambas partes; de lo contrario, se pierde potencialmente recursos y tiempo (p.67).

Lo dicho por Chiavenato y todas las afectaciones y consecuencias mencionadas no son ajenas al sector público, puesto que, en coherencia a conversaciones informales con los funcionarios de la entidad, objeto de estudio; se encontró que los trabajadores manifiestan cansancio, presión laboral, desinterés al realizar sus labores y estrés, lo que soporta la dificultad en la organización, y la necesidad de indagar sobre las dos variables de investigación, dando relevancia al desarrollo del presente estudio.

Cabe resaltar que en este entorno no se han realizado estudios que permitan comprender la dinámica organizacional que afecta a los trabajadores, y que en la revisión; son escasas las investigaciones que abarcan el tema de la motivación ocupacional y del estrés laboral en este sector, como lo sustenta Peñafiel, (2018) al decir que: “De acuerdo a la revisión de los artículos, existen muy pocos estudios que se concentren en el ámbito de organizaciones públicas” (p.2), lo cual indica un posible vacío del conocimiento que puede limitar el desarrollo de acciones oportunas a favor del bienestar de los trabajadores.

Formulación del problema

¿Existe relación entre el estrés laboral y motivación ocupacional en los funcionarios de la Alcaldía de Chachagüí?

Hipótesis

Hipótesis de trabajo (Hi): Existe relación entre el estrés laboral y los niveles de motivación ocupacional de los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí.

Hipótesis nula (H₀): Los niveles de motivación ocupacional en los funcionarios de la alcaldía de Chachagüí, no están relacionados con el estrés laboral de los mismos.

Justificación

Los funcionarios del sector público a través de sus labores permiten la sostenibilidad y desarrollo de la entidad que atañe esta investigación; es por ello que el presente estudio va encaminado a identificar la relación del estrés laboral y la motivación ocupacional de los sujetos activos de la Alcaldía del municipio de Chachagüí. Por lo tanto, al indagar estas variables en la entidad pública, probablemente contribuya a la realización de un análisis apropiado que logre resaltar la importancia de las mismas dentro de la entidad y por ende del campo organizacional.

Así mismo, se ha de recalcar la existencia de un vacío de conocimiento frente a la población, ya que es notoria la falta de investigaciones en organizaciones de orden público (Peñañiel, 2018) y esta cifra se aminora al especificar la búsqueda en alcaldías, por lo cual, se da lugar a que este estudio contribuya de manera significativa a brindar conocimientos, sentido de conciencia sobre sí mismos y el entorno en el que desenvuelven sus labores, es pertinente agregar que al tener mayor conocimiento sobre este tipo de entidades se puede comprender la percepción y el nivel en que se puntúan los dos factores a nivel personal, así como la implicancia de tareas realizadas en la organización y como ello repercute en una adecuada gestión de las labores diarias por parte de los funcionarios.

Complementario a lo anterior, este estudio pretende brindar datos estadísticos a través de la medición psicométrica de las variables, en donde se hará el manejo adecuado de herramientas y/o instrumentos capaces de arrojar datos concretos, objetivos, congruentes y adaptados a la población; con un grado de validez y confiabilidad que a su vez permitirá percibir e identificar el nivel de estrés laboral y motivación ocupacional existente en la entidad pública.

A partir de esta información recolectada, la entidad tendrá la opción de acoger los datos de manera pertinente, para así realizar las acciones necesarias y requeridas por la misma; todo ello con el fin de contribuir con nuevos conocimientos acerca de la temática abordada, debido a que este tópico es poco común en el ámbito de entidades estatales y/o públicas. De este modo, estos datos estadísticos podrían proporcionar al campo organizacional información pertinente respecto a la relación entre las dos variables que este trabajo pretende ahondar; a su vez, contribuir al desarrollo de investigaciones futuras, permitiendo así cubrir las posibles brechas o vacíos de

conocimientos que pudieran existir, como lo es el desarrollo de investigaciones en una organización de orden público.

Por otro lado, es necesario aludir hacia el hecho de que por medio de este tipo de estudios correlacionales y teniendo en cuenta el tipo de variables seleccionadas para este trabajo; la entidad si así lo requiere, podría realizar una intervención que logre mejorar la salud de los trabajadores. Cabe resaltar que directamente no es la finalidad de este proyecto, aun así, se parte de la premisa de dejar una línea base que promueva el accionar de la entidad para que los funcionarios de este establecimiento perciban una mejor salud en su entorno laboral, puesto que a partir de este sustento inicial se podría focalizar un rumbo a seguir, por medio de objetivos concretos que la entidad aprecie como prioritarios; en este sentido, se destaca el entender la importancia y repercusión que la motivación ocupacional puede tener dentro de una entidad e incluso que esta misma probablemente pueda generar un mayor rendimiento en el personal, como también el atender mejor a sus usuarios por parte de los funcionarios y que estos mismos realicen de manera óptima sus tareas de orden público. Así lo señala Peña y Villón (2018) al expresar que:

El motivar acertadamente a los empleados se ha convertido en una actividad que logrará que los empleados creen un sentido de pertenencia y la actividad que realiza cada uno de ellos, arroje resultados positivos a fin de contribuir con éxito en lo que hace la organización (p.181)

Desde esta perspectiva se intenta realizar una visión panorámica del estrés laboral y motivación ocupacional en la entidad, con el objeto de relacionar las dos variables y también los aspectos más relevantes para el presente estudio; del mismo modo, aportar un pequeño avance en la vertiente de la psicología organizacional, en este caso, sobre el proceso de gestión humana en el seno del órgano gubernamental.

Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación entre el estrés laboral y la motivación ocupacional de los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño.

Objetivos específicos

Identificar el nivel de estrés laboral en los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño.

Evaluar el nivel de motivación ocupacional de los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño.

Analizar diferencias en las puntuaciones de nivel de estrés laboral y motivación ocupacional de acuerdo al género, edad y tipo de contrato en los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño.

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral, la motivación ocupacional y sus sub-escalas, en los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño.

Tópicos del marco de referencia

Marco de antecedentes

Teniendo como precedente que el estrés laboral y su relación con la motivación ocupacional son los temas centrales de la presente investigación, y en torno a los cuales se indaga en una empresa pública, se realiza una revisión y documentación teórica de diferentes estudios a nivel internacional, nacional y regional que soportan la viabilidad, aplicabilidad y necesidad para el desarrollo de este proyecto investigativo.

Nivel internacional.

Con respecto a la relación que tiene el estrés laboral y la motivación ocupacional, se ha logrado mediante la búsqueda documental internacional identificar diferentes aspectos como resultado de dicha relación, donde se evidencia una correlación de las variables que se presenta tanto inversa, como directamente proporcional, encontrándose condicionada por aspectos como: la cultura, tipo de empresa, población, género, tipo de contratación, entre otros.

En el proyecto investigativo denominado “*Estrategias de influencia, motivación y estrés laboral en gerentes venezolanos*”, realizada por Mantilla (2008) y publicada en la revista interamericana de psicología en Venezuela. Se puede evidenciar que el objetivo de la investigación se decanta en el análisis de las estrategias de influencia más utilizadas por el grupo poblacional con mayor puntaje en la variable de estrés, y a su vez realizar un paralelo respecto a la población con menor puntaje de esa variable; así mismo, se reconoció el motivo social de los gerentes para la utilización de dichas estrategias. Para cumplir con su objetivo, los autores realizaron un censo poblacional de 43 personas que ocupaban el cargo de gerentes en una empresa de energía eléctrica (34 hombres y 9 mujeres) con una edad promedio de 34 años. De esta manera, se fue direccionando este estudio cuantitativo, integrado con un diseño ex-post-facto; en donde, todos los sujetos fueron expuestos a medición utilizando las siguientes escalas: escala TIN (estrategia de influencia: retadoras, controladora y afiliativas), escala MOSE (motivos sociales) y escala ETRA (estrés laboral).

A partir de esto se evidenciaron diversos hallazgos como resultado del estudio, en donde se logra destacar las estrategias empleadas por los líderes de la entidad; los cuales, mediante la recolección de datos lograron detectar que estos utilizan una postura retadora para mantener el control de su equipo de trabajo, así como las diversas situaciones que se pudiesen presentar. Entre los métodos que más se emplearon, están las normativas que aplican presión al subordinado, como también respaldo y alianza con otros, generando así el uso de estrategias de demandas cognitivas; afectivas y energéticas, cuyas reacciones emocionales provocadas serían fuente generadora de estrés laboral dentro de la organización. De igual manera, la investigación muestra que los individuos motivados por el logro, trazan diversas metas encaminadas hacia el crecimiento personal, esto da lugar a que se muestre la eficacia; los recursos propios dentro del ambiente laboral y su habilidad en el trabajo, es así como se busca la excelencia con su labor dentro de la institución. En síntesis, se evidenció que el grupo de gerentes con un alto nivel de estrés, se caracteriza por generar una menor motivación en sus colaboradores, y a su vez estos incrementaron el estrés dentro de la organización.

Desde esta perspectiva, resulta importante resaltar que este tipo de estudio sirve como sustento y apoyo para el proyecto investigativo, gracias a la repercusión que esta sostiene por medio de su idea investigativa y el alcance logrado. Esto se puede contrastar debido a su diseño, ya que este contiene fundamentos y manifestaciones a causa de investigaciones anteriormente

realizadas; por lo cual, el estudio se dispone de manera sistemática y empírica al utilizar escalas para la corroboración de datos y al apoyarse de estrategias que se contrastan con las variables utilizadas. Además, da a conocer datos que demuestran las repercusiones desarrolladas a través de la carencia o falta de motivación en los colaboradores; lo cual, estaría generando en ellos estrés laboral por parte de los gerentes de la entidad a la que prestan sus servicios.

Por su parte, en la investigación designada “*La relación del estrés en la motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca (2019)*”, sustentada por Camacho y publicada en la universidad privada del norte de Perú. Se focaliza un estudio cuantitativo de corte correlacional, con una población de 50 colaboradores a fin de extraer una muestra de estudio conformada por 24 personas, a las cuales se les aplicó un cuestionario (de creación propia) para cada una de las variables, las encuestas fueron diseñadas a partir de una escala tipo Likert.

A partir de ello, se buscó medir el nivel de motivación y estrés en los trabajadores, como también mirar la relación indirecta y significativa de estas dos variables, que a su vez daría a conocer que no existe relación significativa entre las dos. Aunque su coeficiente de correlación no se encuentre en un nivel alto, mostró indicios de una orientación inversa de estrés y motivación en el trabajo. Por lo anterior, se resalta el aporte brindado al presente estudio investigativo, dado que implica una significancia enriquecedora en tanto a la asociación mínima dentro de este contexto organizacional, ya que, al estipular esta relación se da cuenta de que aun así existe levemente un grado de influencia, lo que pudo haber surgido debido al tipo de población y organización en la que se efectuó el estudio, por ello, se demuestra la importancia en la influencia entre variables y se destaca esta información como relevante para su consideración.

Paralelamente en la investigación realizada por Céspedes e Ireijo (2015), titulada “*Relación entre estrés y motivación laboral con la percepción de la eficiencia en los equipos de trabajo*”, publicado en la universidad del pacífico de Lima, Perú; se obtuvo una muestra de 158 participantes de los 4.700 que conformaban la población total, de la cual surgieron 12 equipos de trabajo, eliminando aquellos que no cumplían con los requisitos necesarios.

De modo que se estructuró este estudio de orden cuantitativo en donde se empleó el estadístico de Pearson para medir el nivel de asociación entre las variables, por ello se aplicaron 4 instrumentos, los cuales se discriminan así: para la medición de percepción de la eficiencia de los equipos se utilizó la escala de procesos del equipo de trabajo desarrollados por Navarro, et al.

(2010) y la escala de resultados/efectividad del equipo de trabajo propuesto Navarro, et al. (2010); en cuanto a la medición de estrés se utilizó la escala de estrés laboral elaborado por Cohen, et al. (1983) y finalmente para evaluar motivación se utilizó el inventario de motivaciones sociales diseñado por Romero y Salom (1990).

A partir de estos instrumentos, se logra determinar las relaciones existentes entre estrés y motivación laboral con la percepción de la eficiencia de los equipos de trabajo, en donde se determinan los resultados relevantes, señalando una relación inversamente proporcional entre las variables. Por esta razón se encuentra valiosa la información recopilada, dado que menciona las temáticas del presente estudio investigativo en conjunto con factores que pueden incidir a estas mismas de diversas formas, por tal motivo se destaca este estudio correlacional, ya que brinda una visión amplia y detallada de su proceso.

Finalmente, y teniendo en cuenta los grandes aportes abstraídos para la estructuración de este apartado, se ha pretendido agregar a esta recopilación de información un estudio que busca enfatizar las causas y los efectos del estrés laboral, así mismo, pretende analizar el impacto que este genera en la motivación del trabajador, por medio del estudio investigativo llamado *“El papel del estrés laboral en la motivación y el desempeño de los empleados en la organización de energía eléctrica de Pakistán”*, llevado a cabo por Afzal, et al. (2020) mediante la revista de estudios de economía y desarrollo. Este proyecto se direccionó, a partir de un paradigma investigativo cuantitativo con un corte correlacional, en el que se dispuso la distribución de un cuestionario de creación propia a 300 trabajadores, de los cuales 255 lo respondieron.

A partir de esto, se ciñe el objetivo del estudio que no busca solamente analizar la correlación de las variables y el nivel de repercusión entre ellas, sino disminuir los factores de estrés y mejorar el nivel de motivación y el rendimiento de la organización; por ende la información que se obtuvo fue fundamental para abordar la temática y ahondar sobre la filosofía del trabajador, la cual juega un rol importante en la motivación de los funcionarios, dado que esta permite desarrollar un estímulo en el contexto. Sin embargo, los datos recolectados señalan que las consecuencias en la entidad son notables, mostrando que existe una correlación negativa entre el estrés laboral y la motivación, esto revela que el estrés laboral acorta notablemente la motivación de los individuos.

Los resultados ya expuestos, dan luces a la investigación en curso, ya que los mismos son concluyentes en tanto a la relación entre variables y como estas pueden repercutir en una

empresa, así mismo, indican que un estímulo puede generar o no un buen ambiente en el trabajo y por ende mejorar el desempeño en la empresa.

Nivel nacional.

A nivel nacional se logró precisar en la búsqueda documental, que las correlaciones relativas a funcionarios públicos son mínimas; sin embargo, presentan información importante dado que su desarrollo se ha llevado a cabo en el contexto Colombiano, donde no solamente se ha hecho estudios sobre la relación del estrés laboral y la motivación ocupacional, sino también de manera particular en cada una de ellas. Convirtiéndose así este apartado en un insumo teórico que sustenta el proyecto en sus variables y alcances.

Según el proyecto investigativo designado “*Relación entre variables de estrés ocupacional y motivación para el trabajo*”; estudio exploratorio, propuesto en el centro de investigación e interventoría en comportamiento organizacional de Medellín, Colombia y desarrollado por Toro (1991); se logran aterrizar las variables (estrés laboral y motivación ocupacional) a través de un estudio cuantitativo, con un método ex-post-facto; de carácter exploratorio y correlacional, que buscaba identificar posibles relaciones y agrupamientos entre las variables, es decir, se examinó la posible convergencia y covariación de las mismas a través de una muestra de 127 mandos de una empresa generadora de energía eléctrica del estado, entre los cuales se incluyó personal directivo; gerentes de área; jefes de divisiones; jefes de departamentos; jefes de secciones y coordinadores de grupos, por medio de 14 variables de estrés a través de los cuestionarios de Goldberg, McLean y Malestares y 15 variables de motivación mediante el Cuestionario de Motivación para el trabajo CMT.

Es por ello que a partir del análisis llevado a cabo por este estudio y en contra de lo especulado; como también, lo visto en estudios internacionales referidos anteriormente, se concluye que no demostraron evidencia en cuanto a una relación consistente y significativa de los factores de motivación y estrés analizados. De tal forma, se articula este hallazgo documental al trabajo investigativo dado que se considera la importancia de la medición general del estrés, además se ilustra que puede ser poco factible encontrar relaciones estables y significativas entre las variables debido al contexto; sin embargo, en el análisis del estrés y la motivación ocupacional pueden surgir correlaciones significativas que contribuyan a disminuir los vacíos de información preexistentes en la actualidad y además se sustenta la aplicabilidad del cuestionario

CMT para la recolección de datos desde una organización pública, lo cual ha sido significativo y por ello se lo ha designado en el presente.

Posteriormente, se ha decidido tomar como referencia estudios en los cuales se encuentran fenómenos puntuales que generan interés hacia el lector, debido a la estructuración investigativa y su ejecución, además de que se ha evidenciado cierto nivel de vinculación en cuanto a las variables que se pretenden abordar en este documento y que mediante el estudio investigativo denominado como *“Influencia de los niveles de estrés en la motivación de los docentes catedráticos de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas”*, según los factores de la teoría de Herzberg. El caso de la universidad de Manizales, propuesto por Villegas (2017); se decidió analizar la influencia de la motivación y la presencia del estrés laboral de los docentes catedráticos, además; se dispusieron a identificar los aspectos del entorno de trabajo dentro de la universidad y descubrir si estos generan algún tipo de estrés que repercuta en la motivación de los mismos.

Para esto se decidiría estructurar el estudio por medio de un paradigma cuantitativo, de corte correlacional, el cual; se proyectó hacia una muestra probabilística de 14 docentes catedráticos, en donde se centraría la base para la estructuración metodológica e investigativa a través de la aplicación de una encuesta de diseño propio para la recolección de datos, en tal sentido; esta fue avalada por el área de desarrollo humano de la universidad de Manizales.

De este modo, se resaltan los datos que por medio de este estudio han sido obtenidos, ya que brindan información sobre la motivación laboral, en dónde; se estipula que la variable se encuentra en un nivel alto, así mismo; indica que el estrés laboral queda descartado dentro de la muestra. Esto se resalta como un insumo importante, dado que amplía la visión al momento de trabajar con estas variables.

Simultáneamente, se abarca otro de los estudios que orienta la perspectiva del presente documento e incluye ciertos tópicos de interés para encuadrar este apartado; en donde, el reporte investigativo *“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 y realizado en la institución Universitaria Politécnico Grancolombiano en el área de psicología de Medellín”*; Colombia, por Panchalo, et al. (2021) permite discernir la importancia de este tipo de estudios en la actualidad, ya que estos contribuyen a la adquisición de datos cuantitativos, la gestión de los mismos y una posterior ampliación del conocimiento a través de ellos.

De este modo se propició el desarrollo del estudio, en donde se toma la unidad de análisis de muestreo de una población de funcionarios de la policía; adscritos a la seccional de inteligencia policial de la metropolitana del valle de Aburrá, como subgrupo de interés se seleccionaron 22 patrulleros que presentaron pruebas de ascenso para ser subintendentes y que no lograron superarlas. Esto da lugar a que se obtengan datos numéricos relevantes para el propósito investigativo, pues este estudio al encuadrarse con un paradigma positivista, con un diseño no experimental / transversal de nivel correlacional, requiere de un alto rigor instrumental. Es por ello que se empleó el (MBI – HSS) Maslach Burnout Inventory, para medir el estrés laboral en los participantes, así mismo, se recurrió al instrumento psicométrico llamado (RMAWS) Escala de Motivación en el Trabajo, para calcular la motivación en los funcionarios. Estos se digitalizaron mediante una encuesta virtual realizada en Google, dada la imposibilidad de la aplicación presencial de los mismos a causa de la situación que en el país se estaba presentando.

Es así como a través de la medición efectuada y los datos arrojados por los instrumentos correspondientes, se logró evidenciar que los niveles de estrés en los funcionarios adscritos a la seccional de inteligencia MEVAL, son bajos. Además, se puede resaltar que la actividad laboral de los funcionarios es significativa, aun así, se demostraron bajos niveles de realización personal y esto puede explicar un bajo grado de motivación.

A partir del análisis de las variables, se logró demostrar que los niveles de estrés laboral no influyen con los niveles bajos de motivación de estos funcionarios; en lo cual, es concluyente el aporte de este estudio para el proyecto, ya que se aborda una correlación que tiene en cuenta las dinámicas particulares de funcionarios públicos en su labor, en donde la meritocracia juega un papel fundamental para sentirse realizado dentro de la organización, puesto que el ascender de cargo puede incentivar a los trabajadores. Hay que recalcar que los puestos públicos en Colombia son de alta demanda debido a sus beneficios y esta perspectiva es interesante tenerla en cuenta en un estudio correlacional, pues el objeto de análisis del estudio en desarrollo yace en una organización de orden gubernamental.

En otro orden de ideas, el proyecto investigativo titulado “*impacto del estrés laboral en la motivación y productividad del personal del área de carga de la empresa Air France KLM cargo del aeropuerto de Bogotá*”; desarrollado por Sánchez et, al (2020), tiene un enfoque metodológico cuantitativo, de diseño descriptivo no experimental, que permite identificar aquellos síntomas tanto a nivel emocional, como físico en los colaboradores, los cuales; han

perjudicado el bienestar dentro de la organización. De tal forma, se buscó identificar el efecto que tiene el estrés laboral en la motivación y productividad de los empleados del área de carga de la empresa y para ello se utilizó un muestreo no probabilístico, permitiendo así obtener una muestra de 11 empleados del área de carga, de los cuales 7 fueron mujeres y 4 hombres, con rangos de edades de 25 a 50 años.

Así mismo, en la investigación se aplicó el instrumento MBI (inventario de Burnout de Maslach), el cual consta de 19 preguntas en una escala de tipo Likert de siete niveles y logran utilizar el sistema de Microsoft Excel, para diligenciar los datos que fueron tabulados en hojas de cálculo, lo cual permitió una mayor organización en la información y por ende se logró una buena interpretación de los resultados. Por otra parte, el análisis de datos permitió identificar niveles altos de agotamiento emocional y niveles medios en despersonalización; insatisfacción laboral y realización personal, para demostrar que estas tres dimensiones inciden directamente en el desgaste psicológico de los colaboradores; como también, que existe indiferencia hacia el trabajo en la productividad y en las expectativas personales.

Cabe resaltar que por medio de la información recogida se pudo evidenciar una alta carga laboral, jornadas de trabajo largas y en especial la falta de motivación; los cuales, son factores que ocasionan agotamiento emocional, esto permitió que se logre aplicar planes de mejora para optimizar la motivación y productividad, de este modo prevenir el estrés laboral. Con respecto a la motivación, lograron identificar altos niveles de frustración, desmotivación y poca plenitud en el trabajo y esto se sustenta en que la hipótesis investigativa se haya corroborado, dando lugar a un índice alto en los niveles de estrés laboral.

A partir del análisis anterior se logra evidenciar el aporte a la presente investigación, puesto que se resalta la importancia que tiene el bienestar en general dentro del contexto laboral, debido a aquellas situaciones que las personas experimentan en sus lugares de trabajo y de las cuales se denota la importancia por generar en los funcionarios la vinculación y aumento de motivación en sus labores, así mismo; se logra entender y comprender que la variable del estrés laboral es un tema muy relevante en cada organización, debido a la repercusión de este factor en la motivación y como esto afecta el rendimiento en las entidades.

Nivel regional.

La síntesis recopilada en los siguientes estudios, se fundamenta por la inexistencia de investigaciones de orden correlacional en cuanto a las variables de interés, por lo que se

muestran estudios de corte descriptivo. De esta manera, se sustenta la propuesta llamada “*Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización*”, liderada por Valencia y Enríquez (2018) en la ciudad de San Juan de Pasto, Colombia; en la cual, se destaca el perfil de su estudio a partir del enfoque y/o paradigma mixto investigativo, dado que este implicaría la recolección y el análisis de datos cuantitativos, cualitativos y una posterior aplicación hacia la implementación de estrategias de intervención, específicamente en la universidad Cooperativa de Colombia campus Pasto, en donde según ellos, esta organización de orden privada “presenta los más altos niveles de estrés laboral, cifra que sobrepasa la mitad de la población trabajada, es decir, de los 73 sujetos, 42 se encuentran en niveles altos de estrés” (p.47).

Cabe resaltar que esta muestra en la población fue perteneciente al personal administrativo de la organización, en donde se empleó un cuestionario para la evaluación del estrés en su 3ª versión, propuesto por Villalobos (2010). Los resultados obtenidos mediante este estudio permitieron concluir que: “las exigencias que se requieren dentro de la organización exceden las capacidades, recursos y habilidades para responder de manera eficiente ante las demandas laborales sugeridas” (p.47). Por lo anterior, es importante señalar que dicho estudio es enriquecedor debido a la variable abordada (estrés laboral); y además, se fundamenta la practicidad al momento de recolectar los datos de la misma por medio del cuestionario utilizado, brindando de esta manera datos relativos a su incidencia en las organizaciones regionales, mostrando que este factor presenta altos niveles de riesgo y que por ello es importante ahondar sobre este fenómeno en el Departamento Nariñense para conocer así su repercusión a través de la valoración en las empresas.

Por otra parte, se ha recabado información que respecta a la segunda variable del presente estudio, de modo que se ha visto pertinente incluir la investigación denominada como “*Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño*”; desarrollado por Benavides (2017) en la ciudad de San Juan de Pasto, Colombia. En donde se indica que se obtuvo una muestra de 276 egresados administradores de empresas, de los cuales el 63,77% fueron mujeres y 36,23 hombres. El rango de edades de estos se estipuló entre 21 y 44 años de edad y un promedio de 28 años con una desviación estándar de 4,46 años. Cabe resaltar que la encuesta fue creada por el grupo investigativo y efectuada por

medios virtuales, además, fue apoyada por formatos que permitieron la accesibilidad de 24 horas para responder el cuestionario, dichos datos recolectados fueron validos en un cien por ciento.

Es de suma importancia tener en cuenta el sistema de clasificación de McClelland, donde destaca tres tipos de necesidades: logro; poder y afiliación, los cuales define de la siguiente manera: necesidad de logro: es el impulso por sobresalir y tener relaciones sobre un conjunto de normas, necesidad poder; estas personas asumen riesgos y desean influir en la organización y necesidades de afiliación: personas que establecen vínculos de cooperación y amistad con los demás.

De este modo se concluye que la situación laboral como aspecto clave en relación hacia la motivación en el trabajo, arroja puntajes altos relativos a la incidencia de este factor en los participantes, es por ello que se ha hecho hincapié en que esta variable se constituya en un factor importante para determinar el desempeño de un colaborador; así mismo, está influenciada por el ambiente y el contexto en el cual se encuentra. Además, se resalta la importancia para el presente estudio, ya que los resultados obtenidos tanto para hombres como mujeres demuestran una mayor motivación en las necesidades de logro, por lo cual se argumenta la preferencia de responsabilidades individuales, y esta a su vez da cuenta del tipo de motivación que los funcionarios prefieren, puesto que las subcategorías como el logro pueden o no catalizar en las empresas Nariñenses una mejor disposición en los trabajadores.

Marco contextual

Este proyecto investigativo se pretende desarrollar en una alcaldía municipal, la cual está ubicada en el municipio de Chachagüí/Nariño, según datos que reposan en la página oficial de la alcaldía del municipio de Chachagüí (2021), este ente gubernamental “limita al norte con los municipios de Taminango y San Lorenzo, por el sur con el municipio de Pasto, por el oriente con el municipio de Buesaco y al occidente con los municipios de El Tambo y La Florida”. Por otra parte, se debe tener en cuenta que la alcaldía de Chachagüí presenta un horario de oficina de lunes a viernes en las horas correspondientes a: 8:00 am - 12:00 m y de 2:00 pm - 6:00 pm.

Cabe resaltar que esta organización se dedica a la administración de los recursos públicos, pues está destinada como ente territorial, es decir que su objetivo principal recae en velar por el bienestar de los colombianos y particularmente las personas habitantes del municipio. Esto se estipula al hacer hincapié en la constitución política Colombiana (1991), en donde el título I (de los principios fundamentales) y teniendo en cuenta que el artículo 1 especifica que:

Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Por lo cual, esta entidad da cumplimiento a lo estipulado en el título XI (de la organización territorial); capítulo 1 (de las disposiciones generales) en su artículo 287, de la constitución política de Colombia (1991), en donde se aclara:

Las entidades territoriales gozan de autonomía para la gestión de sus intereses, y dentro de los límites de la Constitución y la ley. En tal virtud tendrán los siguientes derechos: gobernarse por autoridades propias, ejercer las competencias que les correspondan, administrar los recursos y establecer los tributos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como, participar en las rentas nacionales.

Por lo tanto, al indagar en las bases que sostiene dicha entidad, se ha encontrado e identificado aspectos relevantes de la misma, en donde; la alcaldía de Chachagüí (2017) promueve su identidad corporativa definiendo la misión institucional de la siguiente forma:

Se tiene como responsabilidad dinamizar un proceso de desarrollo humano sostenible, que mejore la calidad de vida, el bienestar y el buen vivir de cada uno de sus habitantes a través de la articulación y concertación de todos los actores presentes en el territorio, propiciando espacios para: el fortalecimiento de capacidades individuales y colectivas en función de afianzar prácticas democráticas, pluralistas y tolerantes de la diferencia; la práctica de valores y comportamientos que contribuyan de manera efectiva en la construcción de la paz territorial y la convivencia en un marco de transparencia, equidad y compromiso social; y la conservación ambiental como eje fundamental para la supervivencia de todas las formas de vida.

Además, se ve necesario agregar la visión institucional de la alcaldía de Chachagüí (2017), en donde se incorpora lo siguiente:

Se disfrutará de un modelo de desarrollo humano sostenible como garantía de la consolidación de la paz territorial, que permite a las comunidades rurales y urbanas

(especialmente a grupos vulnerables como niños, niñas, adolescentes, mujeres, adultos mayores, personas en situación de discapacidad y población víctima del conflicto), acceder con equidad, justicia y calidad a todos los servicios sociales (salud, educación, agua potable, saneamiento básico, vivienda, cultura, deporte, recreación e infraestructura pública).

Teniendo en cuenta los aspectos institucionales anteriormente mencionados, se ve necesario indagar y/o especificar el micro-contexto por medio de las diversas dependencias que se encuentran vinculadas a la entidad pública, estas son:

Despacho del alcalde

Es la oficina administrativa que hace parte fundamental del funcionario máximo, que en este caso es el alcalde del municipio.

Secretaría de gobierno

Tiene como objetivo principal la formulación, ejecución y coordinación de políticas y programas relacionados con la convivencia ciudadana, todo ello mediante la conservación del orden público. Esta misión es altamente preventiva; con el objetivo de resguardar la seguridad, así como de la tranquilidad, la moralidad y la economía.

Secretaría de planeación

Su función recae en formular, orientar y coordinar las políticas de planeación del desarrollo territorial, económico, social y cultural. Esto garantiza el equilibrio ambiental.

Secretaría de obras

Es la dependencia responsable del diseño, construcción, reconstrucción, remodelación, conservación, reparación, mantenimiento y control de toda la estructura vial; de parques, zonas verdes, saneamiento básico, bienes del municipio y demás obras de infraestructura.

Dirección local de salud

Esta tiene como directriz el gestionar y supervisar el acceso a la prestación de los servicios de salud para la población de su jurisdicción. También Impulsa mecanismos para la adecuada participación social y el ejercicio pleno de los deberes y derechos de los ciudadanos en materia de salud y de seguridad social en salud.

Secretaría de hacienda

Tiene como misión desarrollar la política fiscal que asegure la financiación de los programas y proyectos de inversión pública contenidos en el plan de desarrollo municipal, la gestión integral y eficiente de los ingresos tributarios y rentísticos del municipio.

Secretaría de talento humano

Esta dependencia cumple las funciones de elaborar y ejecutar planes, programas y proyectos de gestión de talento humano de la administración, de acuerdo al plan de desarrollo ciudadano.

Secretaría de tránsito y transporte

Tiene como objetivo planear, dirigir, coordinar y organizar todo lo relacionado con el tránsito y transporte terrestre dentro del Municipio.

Habiendo conocido la estructura interna de la organización, se debe tener en cuenta que el personal que labora en la alcaldía municipal de Chachagüí (Nariño) por contrato de prestación de servicios es de 63 personas (hombres y mujeres) aproximadamente y 42 personas (hombres y mujeres) se encuentran en la nómina. Esta población da un total de 105 personas trabajando en la entidad pública.

Enunciados de los supuestos teóricos de la investigación

Estrés laboral.

A lo largo de la historia, el estrés laboral se ha convertido en una variable de suma importancia a nivel internacional, nacional y regional debido a que esta afecta de manera directa la salud y el crecimiento de las organizaciones, o al menos esta premisa se puede argumentar a través de la búsqueda documental exhaustivamente realizada por el grupo de trabajo, debido a ello; se ha plasmado en este apartado los conceptos útiles y concretos en donde Moreno y Báez (como se citó de Osorio y Cárdenas, 2017), definen al estrés laboral como: la síntesis condensada que fomenta la aparición de riesgos o de factores psicosociales, en donde la incidencia de esta compromete la salud de los funcionarios o trabajadores; de igual manera, este factor por consecuencia interfiere al buen funcionamiento de la organización tanto a mediano como a largo plazo.

Así mismo, se logra clarificar conceptualmente la definición de esta variable a través de factores netamente orgánicos, en lo cual se sustentan diversos estudios que han llegado a la

conclusión de que el estrés se presenta como un patrón de respuestas frente a las exigencias que se encuentran en el medio circundante del individuo; esta premisa la postula Levi, et al., (como se citó de Osorio y Cárdenas, 2017). A su vez, por medio del campo de las organizaciones se puede especificar la variable ahondando en el contexto laboral, en el que la interacción entre el individuo y su entorno sea percibida como abrumadora, de este modo Lazarus y Folkman (como se citó de Patlán, 2019) explican que mediante esta condición; el sujeto puede experimentar probablemente un desequilibrio entre la demanda y sus propios recursos, en donde la percepción misma podría dañar su bienestar y su salud.

Al mismo tiempo, se puede decir que una característica importante de esta variable, radica en la respuesta de adaptación que repercute tras un suceso estresor en el sujeto. Como afirman Ivancevich y Matteson (como se citó en Guzmán, 2003) al señalar a este como:

Una respuesta de adaptación, mediatizada por las características y/o procesos psicológicos del individuo, que es la resultante de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o fisiológicas especiales a una persona. En esta definición se sintetizan tres dimensiones interrelacionadas: demandas ambientales, una respuesta de adaptación influida por diferencias individuales (p.73).

Teoría del estrés laboral.

A través de este apartado suscrito al marco que fundamenta la variable, se consigue establecer un sustento teórico que se dispone como una triada, basada en el instrumento que se ha acogido para el propósito de este estudio, por lo cual se contemplan: el modelo de demanda, control y apoyo social (DCA); el modelo de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa (DER); y el modelo integral de estrés y del trabajo de Ivancevich y Matteson. Estos modelos logran interactuar entre sí debido a la multicausalidad que el estrés representa.

En tal sentido, la teoría propuesta por Karasek y Theorell (como se citó en Gómez, et al. 2016) denominado (DCA) da a conocer como repercuten las demandas psicológicas en las labores diarias del trabajo y su control sobre estas, por ello:

Este modelo se enfoca esencialmente en el contenido del trabajo; su hipótesis principal es que los trabajos que probablemente más malestar y enfermedad generan son aquellos en los que las personas se enfrentan a la combinación simultánea de altas demandas y bajo control

(Tensión Laboral o Job Strain); sus componentes principales son las demandas psicológicas de la labor y la posibilidad que se tenga, durante el trabajo, de usar (o aprender) habilidades y tomar decisiones en torno a la forma de desarrollar las tareas (control laboral o margen de decisión) (p.224).

Así mismo, en este modelo se incluye el término (apoyo social en el lugar de trabajo), de acuerdo con Karasek, Gardell y Lindell (como se citó en Gómez, et al. 2016), este se refiere a:

Los niveles globales de interacción social (con supervisores o compañeros) que ofrecen apoyo en el trabajo y que podrían afectar el bienestar de los trabajadores, actuando como un amortiguador (moderador) entre los estresores psicosociales laborales y los resultados adversos en la salud (p.224).

En otro orden de ideas, Siegrist (como se citó en Gómez, et al. 2016) en su modelo denominado como (DER) expone la necesidad de un balance entre la interacción de una persona y su ambiente organizacional – social, de este modo:

Se centra en la noción de reciprocidad social, un principio fundamental de la conducta interpersonal adquirido evolutivamente, caracterizado por los esfuerzos mutuos de cooperación que se hacen sobre la expectativa de que los esfuerzos serán igualados por las respectivas recompensas. En este sentido, cuando falla la reciprocidad se amenaza el principio fundamental, lo cual genera fuertes emociones negativas y respuestas de estrés sostenidas; mientras que cuando las recompensas sociales por los esfuerzos realizados son apropiadas, las emociones y reacciones del organismo promueven la salud, el bienestar y la sobrevivencia (p.224).

Teniendo en cuenta lo anterior, se resalta el desequilibrio a partir de la percepción de los sujetos, en dónde; esta puede o no repercutir en la salud del trabajador debido al esfuerzo o demandas externas y también internas, por lo cual Siegrist (como se citó en Gómez, et al. 2016) concluye que:

Las ganancias o beneficios (recompensas), de acuerdo con el modelo DER, se distribuyen a las personas que trabajan, a través de tres sistemas: dinero, estima y control del estatus laboral; es decir, control de las posibilidades de promoción y de seguridad laboral (p.224).

Para concluir, se hará énfasis en el modelo integral de estrés y del trabajo propuesto por Ivancevich y Matteson (como se citó en Brito y Ciccotti, 2007), en donde se mencionan diversas características basadas en respuestas, estímulos y su relación entre sí. En otras palabras, bajo este orden de ideas:

Se basa en una perspectiva administrativa. Se ha encargado de integrar características resaltantes de los distintos enfoques del estrés. Incluye los antecedentes del estrés denominados estresores, el estrés percibido referido a las condiciones previas del evento estresor, las respuestas a la acción de los estresores (los resultados) y el producto de los resultados (las consecuencias). Cada unidad presentada se relaciona entre sí y a su vez se divide en cierto número de niveles concebidos para facilitar la investigación organizacional (p.24).

Dimensiones.

A partir de lo anterior y teniendo en cuenta la teoría mencionada, se ha concebido desde este estudio la evaluación del estrés laboral a partir de cuatro síntomas evidentes, los cuales son evaluados por el instrumento que se dará a conocer más adelante y se sustentan de la siguiente manera:

Síntomas fisiológicos.

Estos comprenden la fisiología del cerebro, siendo así que el sistema neuronal permite incorporar todo estímulo en el sujeto; a través de este mecanismo, se muestra de manera concisa como el estrés influye en el esquema mental del individuo, según Walter (2012):

El mecanismo fisiológico del estrés comprende los lóbulos frontales donde se realiza el procesamiento que conduce a la valoración de los eventos estresantes. Por otro lado, los estudios en neuroendocrinología han demostrado que el estrés activa el eje hipotálamo-hipofisio-suprarrenal, teniendo como resultado la liberación de hormonas como la adrenalina o el cortisol que, al llegar al sistema inmunológico, le deprimen disminuyendo consecuentemente, las defensas que protegen al organismo, lo que le deja expuesto a diversos agentes patógenos (p.526).

Así mismo, se comprende que todos estos factores internos del sistema cerebral humano se predisponen a la somatización, pero estos en su mayoría tienen origen en el contexto del sujeto y es este el factor que permea las dolencias y patologías en el cuerpo, es por ello que se toma el entorno laboral como parte de esta definición, en donde Walter (2012) aclara que:

El estrés laboral, por ejemplo, se relaciona con las características del puesto, el clima organizacional y la motivación laboral, se manifiesta a través de signos y síntomas psicósomáticos que afectan la salud física y mental del trabajador. Una de las manifestaciones más recurrentes del estrés laboral suele ser la reactividad cardiovascular que se asocia con la cardiopatía coronaria (p.532).

Adicionalmente a esta premisa, se sustenta la somatización a partir de síntomas físicos; en donde Villalobos junto a la Universidad Javeriana (1996) estipulan los siguientes malestares: “dolores de cabeza, trastornos gastro-intestinales, dolores en el cuello y espalda, problemas respiratorios, palpitaciones en el pecho, cambios fuertes en el apetito e impotencia de tipo sexual” (p.2).

Síntomas de comportamiento social.

A través de este enunciado, se hace hincapié a la multiplicidad de manifestaciones comportamentales dentro de una organización, pues la exposición a algunos factores estresantes permite la generación de problemas a nivel social en los individuos, por lo que Sarsosa y Charria (2018) denominan a estos síntomas como: “dificultades en las relaciones familiares; para permanecer quieto o para iniciar actividades; dificultad en las relaciones con otras personas, sensación de aislamiento y desinterés” (p.47).

Síntomas psico-emocionales.

En cuanto a este concepto, Sarsosa y Charria (2018) lo enfatizan como:

Sentimiento de soledad y miedo; sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos; sentimiento de angustia, preocupación o tristeza; consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios; sentimiento de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”; consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo; sentimiento de que está perdiendo la razón;

comportamientos rígidos, obstinación o terquedad y sensación de no poder manejar los problemas de la vida (p.47, 48).

Síntomas intelectuales y laborales.

Estos constituyen, un riesgo debido a la sobrecarga laboral en la que los individuos se ven expuestos, esto afecta cognitivamente al sujeto, por ende, el rendimiento en el trabajo puede verse afectado. De esta manera, se puede decir que estos síntomas repercuten no solo en el individuo, sino también en la organización debido al déficit de interés en las tareas del área laboral generada por el estrés. Esto lo argumenta Sarsosa y Charria (2018) al definir a estos síntomas como:

Sentimiento de sobrecarga de trabajo; dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes; aumento en el número de accidentes de trabajo; sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida; cansancio, tedio o desgano; disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad; deseo de no asistir al trabajo; bajo compromiso o poco interés con lo que se hace; dificultad para tomar decisiones y deseo de cambiar de empleo (p.47).

Motivación ocupacional.

A través de los años se ha discutido sobre la importancia de la motivación ocupacional, esta premisa ha postulado diferentes concepciones, en las cuales, existen diversas vertientes que resaltan la importancia de este factor. Por consiguiente, mediante una revisión teórica de posturas conceptuales, se podrá develar a esta variable como un consecuente de factores en el individuo.

Para esto, se ha recapitulado las definiciones cuyo significado enriquecen el sustento teórico de este estudio. Además de aclarar y despejar diversas dudas respecto a la variable en mención, es por ello que, desde el punto de vista de Berardi, (2015) menciona que:

La motivación es aquella fuerza que impulsa al individuo a actuar de determinada manera o tener un determinado comportamiento en una situación concreta. Es de vital importancia para el desarrollo de cualquier actividad por parte del individuo y por lo tanto también lo es en su contexto laboral (p.18).

En este sentido, esta fuerza propulsora se entiende como un catalizador que dinamiza al ser humano y por lo tanto se debe tener en cuenta su medio circundante (organizaciones), y de esta

manera entender el papel que juegan los estímulos para instituir aquella fuerza. Esto lo señala Barrios, et al., (2019) al mencionar que:

La motivación laboral es una energía que se desprende de los estímulos que recibe el colaborador para ejercer su labor, esto genera un comportamiento que activa a las personas para alcanzar sus objetivos, todo lo que motiva al ser humano es un impulso para actuar y ser proactivos (p.25).

Por lo cual se podría argumentar que los objetivos y/o metas son circunstanciales para la motivación, y aún más si se trata de aspiraciones de tipo profesional en las organizaciones, ya que estas se traducen como necesidades en nuestra sociedad actual. En consecuencia, González Esquivel, (2002) explica que:

La conducta humana es un encadenamiento de actividades, ya sean de índole física o mental, que le dan sentido a la existencia. Sabemos que toda actividad realizada por el ser humano en determinado momento tiene una finalidad, [...]. Consciente o inconscientemente el hombre experimenta muchas necesidades que se convierten en motivos. Por lo tanto, las necesidades constituyen la principal fuerza motivadora y todo individuo experimenta el deseo de satisfacerlas (p.10).

En este orden de ideas, se puede decir que desde una perspectiva organizacional se busca cumplir con objetivos específicos que generen un impacto positivo en la empresa, por lo que Barrios et al., (2019). Sustenta que en este tipo de entidades: “se busca tener un mejor desempeño y que se traduzca en rendimiento para la institución” (p. 26). Por otra parte, este autor hace un paralelo definiendo el tipo de rendimiento esperado en las instituciones gubernamentales, en donde este: “se traduce en una gestión mucho más efectiva y orientada al ciudadano, se espera que los colaboradores en gobierno puedan actuar de tal manera que la sociedad también tenga mejores servicios, calidad de vida, seguridad social, entre otros aspectos (p.26).

Es por esto que se contempla las consecuencias de una buena gestión en tanto a la motivación laboral en una entidad pública, ya que como se lo ha mencionado repercute a nivel social y se determinan los compromisos de los funcionarios, teniendo en cuenta las implicaciones que estas

conlleven. En donde se hace inferencia a la motivación de servicio público, la cual es definida por Cuenca (2010):

Como una suerte de predisposición individual a vincularse con organizaciones públicas, lo cual está determinado por las prácticas de recursos humanos (ingreso, retribución, comunicación, carrera, evaluación del rendimiento), medidas en términos de justicia procedimental y estilos de supervisión como elementos determinantes en el desempeño del empleado público (p.26).

Por consiguiente, se puede afirmar que en síntesis la motivación laboral promueve cierto grado de interés en los funcionarios para realizar sus tareas o al menos esto lo menciona Toro, (como se citó en Patarroyo y Velasco, 2016) “La motivación consiste en el interés que una persona experimenta por realizar cabalmente las actividades que le han asignado en el trabajo. Se manifiesta como responsabilidad, cumplimiento, interés por la tarea, dedicación, esfuerzo, rendimiento y productividad personal” (p.50).

Teoría de la motivación ocupacional.

En este apartado se pretende enfatizar la teoría acogida para este proyecto de investigación, en el cual, se resalta el supuesto planteado por Toro (como se citó en Patarroyo y Velasco, 2016). Donde se fundamenta una síntesis conceptual que incorpora 3 estadios, los cuales son: condiciones motivacionales internas, condiciones motivacionales externas y medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo. Consecuentemente, se discernirá cada uno de estos apartados conceptuales, estimando así su significancia. De modo que las condiciones motivacionales internas, propuestas por Toro (como se citó en Patarroyo y Velasco, 2016), se desglosarían de la siguiente manera:

Las fisiológicas, que representan las necesidades en sentido biológico, son de naturaleza cíclica ya que se desactivan cuando son satisfechas, pero vuelven a aparecer después de determinado tiempo. En condiciones normales esta dimensión es común en todas las personas, por lo que su generalidad y poca diferenciación hace irrelevante cualquier evaluación de estas variables en un contexto laboral (p.50).

En segunda instancia se hace hincapié en la categoría psicosocial, en la cual Toro (como se citó en Patarroyo y Velasco, 2016):

Describen valores o intereses más que necesidades en sentido biológico, en estas se incluyen los conceptos de reconocimiento, afecto y estima de otros; por lo tanto, corresponden a la categoría de necesidades sociales de Maslow y las necesidades de poder y afiliación expuestas por McClelland (p.50).

Finalmente, y no menos importante encontramos la categoría psicológica, según Toro (como se citó en Patarroyo y Velasco, 2016), esta corresponde a:

Las necesidades de seguridad, autoestima y autorrealización propuestas por Maslow y la necesidad de logro de McClelland. Estas variables son de carácter afectivo o cognitivo y permiten al ser humano derivar sentimientos de acuerdo a su experiencia con personas o eventos. Las condiciones motivacionales internas, describen situaciones y hechos que tienen lugar al interior de la persona motivada. Son importantes, ya que con estas se pueden lograr preferencia, persistencia y vigor al comportamiento humano (p.50).

Por otra parte, las condiciones motivacionales externas propuestas por Toro (como se citó en Patarroyo y Velasco, 2016), hacen alusión a la organización y al contexto inmediato dentro de la entidad, ya que esta posee particularidades únicas para el individuo y se categorizan en dos vertientes, las cuales son:

Eventos externos, corresponde a los factores de higiene y motivación de Herzberg. Estas condiciones reúnen la dimensión social del puesto de trabajo y deben analizarse según los criterios propios de su condición de estímulos. En este grupo se incluye lo relativo al trabajo, que comprende la modalidad de pago, los incentivos económicos y constituyen la dimensión económica del puesto de trabajo. En la dimensión organizacional del puesto de trabajo que también corresponde a este grupo, se encuentran las oportunidades de promoción y la supervisión, ya sea centrada en la tarea o centrada en la persona (p.51).

En este orden de ideas, de acuerdo con Toro (como se citó en Patarroyo y Velasco, 2016), se resalta:

La categoría de los agentes o personas; contiene modos de comportamiento típicos de jefes, colegas, subalternos, que pueden llegar a generar acciones a partir de la valoración que el empleado hace de estos agentes. Los elementos de esta dimensión pueden analizarse con criterios psicológicos y psicosociales (p.51).

Adicionalmente, Toro (como se citó en Patarroyo y Velasco, 2016), refiere sobre los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, definiéndolos como:

Acciones instrumentales que una persona prefiere emplear para obtener las retribuciones que desea. Esta depende de la interacción de las condiciones motivacionales internas con las externas, es decir la relación entre el interés particular y el incentivo deseado como determinante en la escogencia de la actividad para obtener el beneficio (p.52).

Para concluir, la idea propuesta por Toro (como se citó en Patarroyo y Velasco, 2016); en relación a los estadios compuestos por su síntesis conceptual, se definirán las condiciones de la relación entre lo interno y externo, en las cuales:

Se evidencia la relación entre las necesidades personales que inciden en cierto tipo de condiciones de trabajo; es decir, que el comportamiento humano y el interés de las personas se enfoca a condiciones externas con el propósito de que al tenerlas o experimentarlas logren cumplir con deseos o valores conscientes, por lo que solo las condiciones externas por separado no determinan el comportamiento motivado. En este grupo, se pueden encontrar circunstancias organizacionales que involucran la relación entre las condiciones internas y externas, como las metas de trabajo, propuestas con la participación del empleado en su definición y la retroalimentación sobre el desempeño (p.51).

Dimensiones.

Respecto a las sub-categorías que hacen parte o inciden en la motivación ocupacional, se encuentran las definiciones adscritas por Toro (como se citó en Patarroyo y Velasco, 2016), en donde se reiteran los factores que están ligados a tres dimensiones analíticas: condiciones motivacionales internas, medios preferidos para obtener retribución en el trabajo y condiciones motivacionales externas; junto a sus respectivas variables que se definen de la siguiente manera:

Condiciones motivacionales internas.

Logro.

Se manifiesta a través de comportamientos caracterizado por el deseo de hacer, inventar o crear algo excepcional, por la intensión de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar a otros, por la búsqueda de metas a resultados a mediano plazo.

Poder.

Se manifiesta mediante deseos o acciones que buscan ejercer dominio, control o influencia, no solo sobre personas o grupos sino también sobre los medios que permiten adquirir o mantener el control.

Afiliación.

Se evidencia a través de la intención o la ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones cálidas y satisfactorias con otras personas.

Autorrealización.

Evidenciada por deseos o acciones que buscan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales, además de su mejora y desarrollo.

Reconocimiento.

Consiste en la expresión de deseos y realización de actividades que buscan obtener de los demás atención, aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer.

Condiciones motivacionales externas.

Supervisión.

Comportamientos de consideración, reconocimiento o retroinformación del jefe o representante de la autoridad formal. Este factor registra valoración que una persona hace de este tipo de trato proveniente de su jefe.

Grupo de trabajo.

Valoración que hace la persona de las condiciones de trabajo que le permiten estar en contacto con otros, participar en acciones colectivas, compartir, aprender de otros.

Contenido del trabajo.

Valoración que el individuo hace de condiciones intrínsecas del trabajo, que le pueden proporcionar autonomía, variedad e información sobre su contribución.

Salario.

Valoración de la retribución económica asociada al desempeño en un cargo.

Promoción.

Valoración de la movilidad ascendente que un puesto de trabajo permite a su desempeñante dentro de un contexto organizacional.

Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo.

Dedicación a la tarea.

Pertenecen a este factor los comportamientos laborales caracterizados por la consagración de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo; por el deseo de mostrar en él responsabilidad y calidad.

Aceptación de la autoridad.

Incluye modos de comportamiento que manifiestan acato, reconocimiento y aceptación tanto de personas investidas de autoridad en la organización laboral, como de las decisiones y actuaciones de tales personas.

Aceptación de normas y valores.

Se incluyen en este factor modos de comportamiento que reflejan la aceptación y puesta en práctica de creencias, valores y normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia de la organización laboral.

Requisición.

Este factor contempla modos de comportamiento que buscan alcanzar las retribuciones deseadas influenciando directamente a quien pueda concederlas, mediante solicitud directa, confrontación o persuasión.

Expectación.

Se incluyen modos de comportamiento que muestran una actitud pasiva de espera o de confianza en las decisiones y disposiciones de los mandos, de los jefes, en las determinaciones de la autoridad formal (p. 53,54).

Marco legal

El marco normativo de la presente investigación se rige por los siguientes fundamentos legales:

En el orden internacional, se encuentran los fundamentos normativos otorgados por la Organización Mundial de la Salud - OMS, (2017) la cual establece que las organizaciones deberán proporcionar un ambiente de trabajo saludable a fin de minimizar los posibles eventos negativos que puedan afectar la salud física, emocional y de igual forma la productividad de las organizaciones.

Dentro de estas exigencias relacionadas con las condiciones ambientes y saludables con los cuales está involucrado cada persona que labora en la Alcaldía municipal de Chachagüí, se deben destacar los programas de prevención y promoción de la salud, puesto que tienen como propósito el velar por la mejoría en cuanto a las condiciones de salud de los trabajadores, así mismo; pretenden estimular la productividad en cada sitio de trabajo a través de estos instrumentos.

Dentro de estos objetivos, se pueden encontrar aspectos psicosociales los cuales se relacionan con un adecuado manejo del estrés laboral y que influyen en todo aquello que las personas esperan en sus trayectorias laborales para mantenerse motivadas, entre estas se encuentran: un trabajo productivo con la remuneración justa, protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que las personas expresen sus preocupaciones; organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.

A nivel nacional, como norma suprema esta la Constitución política, la cual en su Artículo 25, menciona que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Por ello, las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención del estrés en el trabajo y el mejoramiento de las condiciones laborales.

En complemento a la anterior se encuentra la Ley 1438 de 2011; que pretende el aseguramiento de forma universal, estableciendo los requerimientos de salud, bienestar e inclusive los aspectos que pueden contribuir al mejoramiento de las condiciones de clima organizacional para todos los trabajadores de la nación.

Adicionalmente se encuentra el decreto 1072 del 2015 en su capítulo 6 que estipula lo relacionado al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, la cual,

presenta como objetivo el mejorar las condiciones del ambiente de trabajo, en temas relacionados con bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

En la Resolución 2646 de 2008 en su capítulo 2, se tratan temas relacionados con el riesgo psicosocial en aspectos extra e intralaboral, analizando las percepciones y experiencias que influyen en su salud y desempeño, el riesgo psicosocial de los trabajadores. Fue definido por el comité mixto de OIT-OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, susceptibles de afectar tanto al bienestar como la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores, como al desarrollo del trabajo”. Lo cual, tiene sentido puesto que existe relación directa con la promoción de la salud psicológica, en donde, se determinan factores que pueden generar malestar en los trabajadores y estos mismos repercutir a nivel general, entre ellos se encuentra el estrés laboral, el cual puede generar patologías de distintos órdenes e incluso somatizar en las personas.

Por otra parte, se tiene en cuenta la resolución 2646 del 2008 del ministerio de protección social, por el cual:

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención, prevención, monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral.

Además, mediante la resolución 2404 de 2019 del ministerio de protección social, se aclara que: se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Por medio de esta premisa, se pretende dar a conocer de manera muy estructurada la realización y posterior evaluación de datos arrojados por los instrumentos psicométricos, esto con el fin de mantener la consistencia de los datos arrojados de una manera objetiva y concisa.

Los anteriores fundamentos normativos permiten la intervención frente a posibles afectaciones que generen agotamiento, depresión, problemas de sueño, ansiedad, intentos de

suicidio, síntomas y trastornos musculoesqueléticos, clima laboral negativo, insatisfacción laboral, alta rotación de personal, aumento de la accidentalidad o en ocasiones con otros eventos, como el acoso laboral.

Metodología

Enfoque de la investigación

En este apartado, se pretende ahondar el tipo de investigación que se desarrollará, en la cual se optará por manejar un paradigma positivista, con una rigurosidad científica en la obtención de datos; los cuales se analizarán a posteriori de manera objetiva por medio de un proceso sistemático que permitirá organizar y desarrollar la propuesta a través de fenómenos psicológicos susceptibles a la medición. Por lo que, Yela (1994) aclara que: “solo la conducta permite ser observada pública y reiteradamente por diferentes investigadores y solo en ella cabe comprobar con rigor empírico y experimental las regularidades y las teorías e hipótesis presuntamente explicativas” (p.32).

Por consiguiente, se sintetiza lo anteriormente argumentado concluyendo que el desarrollo que llevara la investigación y lo que se pretende de la misma, se llevara a cabo a través de un enfoque cuantitativo, en el que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), se centra en la utilización procesual de la observación y la recolección de datos para el correspondiente análisis de los resultados obtenidos, es así como se usarán dos instrumentos válidos y confiables que permitirán recolectar la información requerida para determinar la relación del estrés laboral y motivación ocupacional en los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Chachagüí del departamento de Nariño.

Método de investigación

El presente estudio investigativo fue diseñado con un método empírico analítico, el cual, pretende desarrollar herramientas para trabajar en el ámbito de la psicología organizacional. Ya que toda investigación con un paradigma cuantitativo es abordado por medio de un procedimiento metodológico y científico, de esta manera Bunje, et al., (como se citó en Vodniza, 2009) amplía esta definición asumiendo que:

La realidad es tangible, la realidad es única, pero se necesita fragmentar para poder estudiar (reduccionismo). Hace mediciones controladas en variables, utiliza información cuantitativa y

técnicas estadísticas para tratarla y analizarla. Busca obtener generalizaciones con validez universal, que permitan predecir hechos desde la teoría. El sujeto de investigación se distancia del objeto de investigación, busca la objetividad en el proceso de conocimiento (p.76).

Por lo anterior es importante mencionar que este método se ciñe por la experimentación y la lógica empírica, en la que se espera que el investigador analice los datos de una manera acertada que dé pie a la elaboración de conclusiones verídicas y comprobadas, de esta manera, Zapata, (como se citó en Mousalli, 2015) afirma que:

Durante el proceso de producción de conocimiento, el investigador, debe dejar a un lado la subjetividad, debe percibir la realidad tal y como se presenta, por ello debe construir instrumentos objetivos que les permita medir las variables en las cuales se ha descompuesto el fenómeno y utilizar los métodos estadísticos para analizar los datos y producir conclusiones, debe dejar a un lado los valores e ideologías en el momento sintético de la producción de conocimiento (p.4).

Tipo de estudio

Por lo anteriormente mencionado, se ha direccionado la investigación hacia un estudio correlacional que permitirá sacar conclusiones sobre la problemática planteada. Por ello, Cazau (como se citó en Abreu, 2012) sustenta que este tipo de estudio “presenta como objetivo medir la relación que existe entre dos o más variables, en un contexto dado” (p.194), en donde se obtendrán resultados al analizar los datos que serán brindados por instrumentos prediseñados de medición psicológica, pues se establecerá la relación entre las dos variables que componen este estudio.

Diseño del estudio

Este estudio se centra en un diseño no experimental, dado que no se pretende de ninguna manera influir en las variables propuestas en la investigación. Esto lo aclara Hernández, Fernández y Baptista (2010) donde afirman que “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (p.245).

Por otra parte, y debido a que temporalmente solo se realizará una toma de datos de los participantes de la misma, se puede decir que tiene un corte transversal o transaccional, en el que se describirán los datos para una posterior descripción de los mismos o así lo manifiestan Sampieri et al, (como se citó en Rodríguez, 2019), en lo cual afirman que las investigaciones de este tipo “recopilan datos en un momento único, recolectan datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”(p.10). Es por ello que, en resumen, podemos afirmar que el tipo de investigación vinculado a este estudio se decanta por un diseño no experimental, transaccional.

Población y muestra

Población de estudio.

La población de estudio estuvo conformada por 42 trabajadores de nómina y 63 contratistas; a estos últimos, de acuerdo a la dinámica de la alcaldía, generalmente se les renueva el contrato de prestación de servicios por periodos extendidos, que incluso sobrepasan el año.

En total se evaluaron a 105 personas, entre ellos los de prestación de servicios con contrato hasta el mes de diciembre 2022 y los colaboradores de nomina, en la Alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño, los cuales tienen como característica semejante para el análisis; su espacio compartido, el cual se vincula al total de horas laborales atribuidas al trabajo en la institución gubernamental. Cabe resaltar que se determino abordar a estos dos tipos de trabajadores según su contratación para cumplir con el análisis de diferencias en las puntuaciones según tipo de contrato, establecido en el tercer objetivo específico.

El número de trabajadores de nómina por cada dependencia, se discrimina a continuación: comisaría de familia, 2 personas; despacho del alcalde, 6 personas; dirección financiera, 2 personas; dirección local de salud, 3 personas; inspección de policía, 4 personas; secretaria de gobierno, 8 personas; secretaria de obras, 5 personas; secretaria de planeación, 2 personas; secretaria de tránsito, 3 personas; secretario de gobierno, 1 persona; tesorería, 2 personas; UMATA, 4 personas.

Por otra parte, el número de trabajadores contratistas (prestación de servicios), se discrimina de la siguiente manera: comisaría de familia, 3 personas; cultura, 2 personas; secretaria de hacienda, 3 personas; secretaria de gobierno, 30 personas; inspección de policía, 1 persona;

secretaría de obras, 6 personas; secretaría de planeación, 7 personas; dirección local de salud, 9 personas; UMATA, 2 personas.

Diseño muestral.

Teniendo en cuenta que se trabajará con la totalidad de la población, no se llevará a cabo el diseño muestral.

Criterios de inclusión.

Para tener en cuenta este aspecto, se debe considerar la evaluación dentro de este estudio a los funcionarios de nómina y contratistas (prestación de servicios), descritos en las siguientes dependencias: comisaría de familia, despacho del alcalde, dirección financiera, dirección local de salud, inspección de policía, secretaría de gobierno, secretaría de obras, secretaría de planeación, secretaría de tránsito, tesorería y UMATA. Como también aquellos funcionarios que lleven trabajando por un lapso de no menos de 3 meses, además, se tendrá en cuenta a los colaboradores de la organización que quieran participar en la investigación libremente, entre los cuales no se distinguirán factores demográficos para la inclusión del personal hacia el presente estudio.

Criterios de exclusión.

Si bien se va a trabajar con la totalidad de la población, se considera descartar a los funcionarios del ente gubernamental que presenten las siguientes condiciones: estar trabajando por un lapso corto de tiempo (menos de 3 meses), no poseer habilidades de lectura y escritura para diligenciar de manera óptima los cuestionarios; así mismo, no se tendrá en cuenta a aquellas personas que no estén dispuestas a participar en el proyecto investigativo con autonomía, ya que estas condiciones imposibilitan los análisis debido a los requerimientos que los instrumentos manejan.

Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1.

Variables de estudio

Nombre de la variable	Descripción teórica de la variable	Naturaleza	Nivel de medición	Unidad de medida	Valores globales
------------------------------	---	-------------------	--------------------------	-------------------------	-------------------------

Variable global	Estrés laboral	Ivancevich y Matteson (como se citó en Guzmán, 2003):	Cuantitativa	Ordinal	Cuestionario para la evaluación del estrés 3ra versión	Nivel	Jefes y profesionales	Auxiliares y operarios
		Una respuesta de adaptación, mediatizada por las características y/o procesos psicológicos del individuo, que es la resultante de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o fisiológicas especiales a una persona. En esta definición se sintetizan tres dimensiones interrelacionadas: demandas ambientales, una respuesta de adaptación influida por diferencias individuales (p.73).				Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo	25,1 a 100 17,8 a 25,0 12,7 a 17,7 7,9 a 12,6 0,0 a 7,8	23,5 a 100 17,1 a 23,4 11,9 a 17,0 6,6 a 11,8 0,0 a 6,5
		Esta variable						

se evalúa a través de los síntomas de comportamiento, que se estipulan de la siguiente manera: síntomas fisiológicos, intelectuales, psico-emocionales y de comportamiento social.

Variable global	Motivación laboral	Toro, (como se citó en Patarroyo y Velasco, 2016):	Cuantitativa	Ordinal	Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), (1992)	Niveles	Puntaje T
		Consiste en el interés que una persona experimenta por realizar cabalmente las actividades que le han asignado en el trabajo. Se manifiesta como responsabilidad, cumplimiento, interés por la tarea, dedicación, esfuerzo, rendimiento y productividad				<hr/> Excepcionalmente bajo Relativamente bajo Promedio (normal) Relativamente alto Interés <hr/>	<hr/> 0-20 21-40 41-60 61-80 81-100 <hr/>

persona
(p.50).

Esta variable se evalúa a través de los factores que están ligados a tres dimensiones analíticas: condiciones motivacional es internas, medios preferidos para obtener retribución en el trabajo y las condiciones motivacional es externas.

Fuente: *Creación propia (2022)*.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Cuestionario para la evaluación del estrés / tercera versión.

Se seleccionó este instrumento de medición para la recolección de información y/o de datos de la variable concerniente al estrés laboral, este se estipula como de uso libre para toda aquella persona natural e investigador que desde una perspectiva profesional necesite de la herramienta al momento de realizar su estudio. Además, consta con una validación en la población Colombiana, ya que esta misma fue avalada por el Ministerio de Protección Social y el Ministerio del Trabajo, la cual fue diseñada por Villalobos junto a la Universidad Javeriana (1996) teniendo en cuenta que en ella se constituyen tres versiones, se ha acogido para el proyecto investigativo esta última; en la que se llevó a cabo una revalidación del cuestionario y dicho concepto se efectuó en el año 2010.

A partir de lo dicho anteriormente, se ve necesario el conceptualizar el instrumento, el cual, se caracteriza por su diseño ya que permite la recopilación de información subjetiva de los

participantes, pues a través de su estructura logra identificar los síntomas psico-emocionales del estrés mediante sus 31 reactivos y esto a posteriori posibilita la identificación de los niveles de estrés laboral en la población (Ministerio de la Protección Social y Ministerio del Trabajo, 2010).

En cuanto a las categorías en las que se basa este cuestionario, se identifican cuatro vertientes, por las cuales se clasificaría el orden de los reactivos de la siguiente manera: síntomas fisiológicos; síntomas de comportamiento social; síntomas psico-emocionales; síntomas intelectuales y laborales. Todos ellos competen a la abstracción de información en cuanto al estrés percibido por parte de los sujetos, este método de recepción de datos es generado por medio de una escala tipo Likert con cuatro modos de respuestas, las cuales son: siempre, casi siempre, a veces y nunca.

Por otra parte, este instrumento tiene consigo dos modalidades de aplicación, en las que se encuentran la auto-aplicación y la hetero-aplicación. Además, es necesario aclarar que en esta tercera versión del cuestionario la consistencia interna se estipuló mediante el Alfa de Cronbach, el cual tiene una representación de 0,889 ($p=0,001$); así mismo, la confiabilidad total de este se obtuvo por medio del método test-retest, que se puntuó con un resultado significativo de ($r=0,0851$; $p=0,005$) estos son indicadores positivos de la consistencia interna y de contenido que tiene este instrumento. (Villalobos, et al 2010).

Así mismo, se considera la baremación del cuestionario a través de distintos niveles que puntúan la percepción del nivel de estrés laboral, al ser aplicado a los funcionarios. De modo que, el cuadro gradual para evaluar estos índices se expresaría de la siguiente manera:

Tabla 2.

Baremación de la tercera versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés”

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
<i>Muy bajo</i>	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
<i>Bajo</i>	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
<i>Medio</i>	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
<i>Alto</i>	12,08 a 25,0	17,1 a 23,4
<i>Muy alto</i>	25,1 a 100	23,5 a 100

Fuente: *ministerio de la protección social (2010), (p.382).*

De este modo, el ministerio de la protección social (2010) indica que el estrés laboral presenta diferentes peldaños que simbolizan el nivel puntuado al realizar el test; es por ello que, para efectuar el análisis de los resultados, se tendrá en cuenta la siguiente información:

Nivel muy bajo.

Ausencia de síntomas de estrés una ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Nivel bajo.

Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Nivel medio.

La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Nivel alto.

La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Nivel muy alto.

La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT).

Mediante este cuestionario, el cual fue elaborado por Toro. F (1992) en Colombia; se pretende recolectar datos cuantitativos que, a su vez, conciernen a la variable de motivación ocupacional, dicho cuestionario está dirigido para adolescentes y adultos con un nivel mínimo de educación de cuatro años de bachillerato o escuela secundaria, así mismo; su aplicación se la puede realizar de manera individual como también colectiva.

El tiempo de aplicación de la prueba está entre 20 y 35 minutos, en donde su finalidad se basa en evaluar las distintas condiciones motivacionales alusivas al ámbito laboral. Por otra parte, la validez se encuentra en un análisis factorial basado en el criterio Scree-Test y los materiales que se utilizan para la buena ejecución del cuestionario son: manual de normas de aplicación; calificación e interpretación, cuadernillo de preguntas; hoja de respuestas y plantilla de calificación. De esta manera permite que su evaluación pueda hacerse de manera manual, con el empleo de claves de calificación o con el programa computarizado.

Así mismo, se menciona la estructura del cuestionario, en donde el instrumento factorial contiene 75 ítems, que miden 15 factores de motivación, de los cuales, Toro (s.f.) menciona que estos están divididos por categorías de la siguiente manera: condiciones motivacionales internas; sus factores: logro; poder; afiliación; autorrealización y reconocimiento. Condiciones motivacionales externas: supervisión; grupo de trabajo; contenido del trabajo; salario y promoción. Medios preferidos para obtener retribución en el trabajo: dedicación a la tarea; aceptación de la autoridad; aceptación de normas y valores, requisición y expectación.

En ese sentido el cuestionario cuenta con parámetros que ayudan a evidenciar su veracidad en la aplicación, en la cual, Toro (como se citó de Tirado, 2016) asegura que este cuenta con “una confiabilidad alta, de 0.72, basándose en los criterios de Guidford” (p.39), así mismo, el CMT:

Cuenta con su interpretación la cual se mencionará a continuación: puntajes PT: 0-20: interés o valoración excepcionalmente bajo; 21-40: interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada; 40-60: interés o valoración promedio (normal o común); 61-80: interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor y 81-100: interés o valoración (Toro, s.f. p.21).

En este sentido, se puede elaborar el perfil motivacional por medio de las puntuaciones obtenidas dentro de los datos recolectados en el cuestionario, por ello Toro (1992) lo clarifica añadiendo:

Para elaborar el perfil se convierte el PB en puntaje estándar (PT), consultando la tabla que corresponda. El nuevo valor se ubica en la columna de puntajes estándar (PT). Finalmente se toma el puntaje estándar y se ubica en el gráfico de la hoja de respuestas. Luego se unen por la línea continua los puntos, en el gráfico, para obtener el perfil individual. Los puntajes estándar y el perfil se interpretan de acuerdo con criterios definidos más adelante (p.10).

En otras palabras, a partir de las puntuaciones estándar ya convertidas (PT), se consultara las tablas o escalas adscritas en el manual; en donde, estas definen un grupo ocupacional específico para un posterior análisis, entre estas escalas estándar (T) se hace alusión a los siguientes grupos: administradores de empresas, agentes de policía, auxiliares de oficina, bachilleres agropecuarios, contadores públicos, economistas, estudiantes, gerentes, ingenieros agrónomos, ingenieros civiles, ingenieros electricistas, ingenieros industriales, ingenieros mecánicos, mandos de recursos humanos, médicos y odontólogos, profesionales en general, psicólogos, secretarias, técnicos medios, hombres y mujeres en general, área ocupacional administrativa, área ocupacional financiera y finalmente área ocupacional técnica. Cabe resaltar que cada grupo ocupacional se encuentra con tres escalas estándar delimitadas hacia los tres factores de análisis del CMT, así mismo, cada una está conformada por los valores brutos o directos que arroja el cuestionario y por su valor equivalente en puntajes T, de igual manera se logra comprender el nivel puntuado en cada una de las quince variables, ya que estas se encuentran dispuestas en la estructura de dichas escalas.

Plan de análisis de datos

Comenzó una fase de aplicación de instrumentos, los cuales son: el cuestionario para la evaluación del estrés en su tercera versión y el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT); estos se implementarán en una población objetivo que está compuesta por 105 funcionarios de nómina y contratistas de la alcaldía de Chachagüí en Nariño. Esta unidad de análisis se ha propuesto como población total, en dónde; uno de los criterios de inclusión define la participación voluntaria como eje fundamental del proyecto, debido al alcance del mismo. Es por

esto que existe la probabilidad de que se genere un sesgo, ya que existe un riesgo de que no todos deseen participar del estudio, es por ello que, para minimizar el rango de error, se ha dispuesto trabajar a través de dependencias y de esta manera optimizar la colaboración de los funcionarios.

Luego de haber aplicado los instrumentos y culminado esta primera fase, se prosiguió con el vaciado de información o digitación de los datos recolectados a través de los programas de análisis denominados como SPSS y Excel, ya que las variables de estudio se estipulan de corte cuantitativo; en donde, se las describirá por medio de las puntuaciones obtenidas del estrés laboral y la motivación ocupacional, posteriormente se sacaran dichos puntajes y se realizara las tablas de frecuencia de las medidas de tendencia central, que son: media, mediana, moda, desviación estándar, mínimo, máximo y varianza. De esta manera, se tendrá en cuenta las tablas de frecuencia para conocer la estimación de rangos en las que se encuentra la población en tanto a sus niveles de estrés y motivación laboral.

Posteriormente al análisis descriptivo ejecutado, se analizarán estos datos con el objetivo de concretar la información; a su vez, contribuir a la confirmación de hipótesis planteada por el grupo investigativo durante el proceso, y de esta manera relacionar las dos variables de interés, por medio de la utilización de pruebas de intervalos de confianza mediante el análisis bivariado usando el estadístico de correlación de Spearman o Pearson de acuerdo al resultado de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov. De esta manera, se logrará interpretar los resultados que se generaron mediante la realización de los objetivos específicos y así plasmarlos por medio de descripciones que logren simplificar al lector los hallazgos obtenidos en las tablas de acuerdo a los objetivos.

Elementos éticos y bioéticos

El marco legal referente a la psicología organizacional en Colombia está dado por lineamientos constitucionales que tienen por finalidad asegurar el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores al interior de la entidad, del mismo modo, a través de estos estatutos se ahonda la ética en la praxis psicológica por medio del código deontológico del psicólogo a través de la ley 1090 del 2006. Por lo cual, se ve necesario especificar la normativa estipulada en la nación, la cual, brinda directrices claras para la realización y ejecución del presente proyecto investigativo a partir de los siguientes puntos:

En cuanto al código deontológico del psicólogo y estipulando la ley 1090 del 2006, se focaliza el título II de las disposiciones generales, en la cual se referencia al artículo 2º que contempla lo siguiente:

Artículo 2º. De los principios generales. Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales: Incisos [...] 1. Responsabilidad, 2. Competencia, 5. Confidencialidad, 6. Bienestar del usuario, 8. Evaluación de técnicas y finalmente 9. Investigación con participantes humanos (p.24, 25, 26).

Teniendo en cuenta los incisos que se estipulan en el artículo anterior, se considera pertinente agregar que cada una de estas disposiciones contribuye a que se ejecute el accionar del psicólogo de manera correcta y efectiva, lo cual puede generar en la praxis cierto nivel de bienestar social hacia los individuos inscritos en la entidad pública, como también se aclara las competencias y limitaciones que se debe tener presentes para realizar el presente estudio.

Así mismo, se considera el título III de la actividad profesional del psicólogo y por medio del artículo 3º menciona lo siguiente:

Artículo 3º. Del ejercicio profesional del psicólogo. A los efectos de esta ley, se considera ejercicio de la profesión de psicólogo toda actividad de enseñanza, aplicación e indicación del conocimiento psicológico y de sus técnicas específicas en: diseño, ejecución y dirección de investigación científica, disciplinaria o interdisciplinaria, destinada al desarrollo, generación o aplicación del conocimiento que contribuya a la comprensión y aplicación de su objeto de estudio y a la implementación de su quehacer profesional, desde la perspectiva de las ciencias naturales y sociales (p.27).

Partiendo de la anterior directriz, se denota la pertinencia mediante el precepto de que la ley contribuye al buen uso de la aplicación para generar conocimiento relevante, útil y que brinde un desarrollo óptimo en cuanto a la investigación científica teniendo en cuenta el que hacer del psicólogo.

Finalmente, se tiene en cuenta el título VII del código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología, haciendo énfasis en su capítulo VI del uso de material psicotécnico, el cual establece que:

Artículo 45. El material psicotécnico es de uso exclusivo de los profesionales en Psicología. Los estudiantes podrán aprender su manejo con el debido acompañamiento de docentes y la supervisión y vigilancia de la respectiva facultad o escuela de Psicología.

Artículo 47. El psicólogo tendrá el cuidado necesario en la presentación de resultados diagnósticos y demás inferencias basadas en la aplicación de pruebas, hasta tanto estén debidamente validadas y estandarizadas. No son suficientes para hacer evaluaciones diagnósticas los solos test psicológicos, entrevistas, observaciones y registro de conductas; todos estos deben hacer parte de un proceso amplio, profundo e integral (p.43)

Considerando estos apartados, se aclara la importancia de la supervisión por parte de la facultad y/o programa de psicología en el transcurso de la realización del proyecto investigativo, la cual está respaldada por la orientación de profesionales que buscan la generación de conocimiento y el bienestar general de la ciudadanía nariñense.

Es por ello, que a partir de esta normativa, se tiene en cuenta los factores de riesgo que pueden o no estar regulados por la entidad pública, de este modo, se establecen mediante la normativa a la exposición a este tipo de escenarios y como estos puede generar alteraciones de orden patológico; por lo cual se sustenta la relevancia que recae en la estructuración de este estudio.

Presentación de resultados

Descripción general del método de análisis

Teniendo como pauta clave la estructuración del plan de análisis de datos en el presente documento, se dio cabida a ejecutar cada uno de los puntos mencionados en aquel apartado, de este modo, se efectuaron los procedimientos de aplicación de instrumentos, la consignación de los resultados, estadísticos y posterior organización. Por consiguiente, se han utilizado métodos de orden cuantitativo para la comparación de datos numéricos arrojados por cada uno de los cuestionarios aplicados en la población, donde, se enfocó en solventar u ahondar cada uno de los objetivos propuestos en el presente proyecto investigativo. En tal sentido, para una mayor comprensión y orden al momento de transcribir los resultados, se priorizo la presentación (procesamiento de datos) y posterior análisis de los mismos teniendo en cuenta la organización de los objetivos específicos, entre los análisis desarrollados hacia los datos recabados se establecen: estadísticas descriptivas y estadística inferencial (no paramétrica y/o paramétrica).

Cabe tener en cuenta que del total de la población en la alcaldía municipal de Chachagüí (105 personas) hubo 100 funcionarios que participaron en la investigación, esto se traduce a una colaboración del 95,24% de la totalidad de la población.

Procesamiento de la información

Objetivo 1. Identificar el nivel de estrés laboral en los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de estrés laboral en los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí, se ha encontrado el valor promedio del 24,53 el cual, según la tabla del puntaje total transformado indica que en su forma A (jefes, profesionales y técnicos) existe un nivel alto y en la forma B (auxiliares y operarios) un nivel muy alto de estrés laboral, esto se puede contrastar al contemplar el puntaje total transformado mayormente puntuado entre los participantes, con una moda de 30,3. De esta forma, el análisis arroja que el 72% de los participantes encuestados se ubican entre los rangos de nivel de estrés alto y muy alto tal y como se puede ver en la Tabla 3.

Se debe resaltar que la cifra obtenida mediante este estudio es alarmante debido a las afectaciones que esta variable puede desencadenar en la salud de los funcionarios tanto a nivel individual como familiar.

Tabla 3.

Puntaje total de estrés (nivel de riesgo)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	40	40%
Alto	32	32%
Medio	14	14%
Bajo	7	7%
Muy bajo	7	7%

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Objetivo 2. Evaluar el nivel de motivación ocupacional de los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño.

A través de la conformación procesual del marco teórico, se pudo evidenciar la estructuración de esta variable, en donde se encuentran 3 factores o sub-categorías analíticas (condiciones motivacionales internas, medios preferidos para obtener retribución en el trabajo y condiciones motivacionales externas) de las cuales se integran 15 dimensiones (logro, poder, afiliación, autorrealización, reconocimiento, dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición, expectación, supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción) y se presentaran los resultados a continuación.

Condiciones motivacionales internas.

Motivación de logro.

En cuanto a esta dimensión, se pudo obtener datos que demuestran un promedio de 51,80 y una moda de 50 entre los evaluados, estos valores se encuentran en un rango normal del factor motivacional; así mismo, se calculó que el 61% de los funcionarios se localizan en dicho nivel, tal y como se expone en la Tabla 4.

Tabla 4.

Puntaje total de la motivación de logro (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	0	0%
Relativamente bajo	18	18%
Promedio (normal)	61	61%
Relativamente alto	21	21%
Interés	0	0%

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Motivación de poder.

En relación a los resultados de esta dimensión, se pueden evidenciar valores similares al anterior factor motivacional, ya que entre los participantes se puntuó un promedio de 53,66 y una moda de 49, lo cual demostraría un rango normal de motivación, en donde el 78% de la población estaría vinculada a este nivel, tal y como se indica en la Tabla 5.

Tabla 5.

Puntaje total de la motivación de poder (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	0	0%
Relativamente bajo	5	5%
Promedio (normal)	78	78%
Relativamente alto	17	17%
Interés	0	0%

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.**Motivación de afiliación.*

Referente a los resultados de esta dimensión, los datos arrojaron una media de 57,47 y una moda de 54, lo cual representa también un rango promedio o medio de motivación y es representado a través del 63% de la población total, tal y como se puede ver en la Tabla 6.

Tabla 6.

Puntaje total de la motivación de afiliación (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	0	0%
Relativamente bajo	3	3%
Promedio (normal)	63	63%
Relativamente alto	33	33%
Interés	1	1%

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.**Motivación de autorrealización.*

Por otra parte, los resultados obtenidos arrojaron un promedio de 39,02 y una moda de 41, lo cual indicaría un rango relativamente bajo para este factor; de esta manera, el porcentaje de la población que se encuentra en los niveles motivacionales más bajos son del 48% de los funcionarios, esto se lo puede constatar en la Tabla 7.

Tabla 7.

Puntaje total de la motivación de autorrealización (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	4	4%
Relativamente bajo	44	44%
Promedio (normal)	50	50%
Relativamente alto	2	2%
Interés	0	0%

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüi. Elaboración propia.**Motivación de reconocimiento.*

En contraste, se encuentra esta dimensión que entre los evaluados se obtuvo un promedio de 61,65 y una moda de 67, lo cual significaría un nivel relativamente alto en cuanto a la motivación de este factor, puesto que el 61% de los participantes se encuentran en los rangos más altos de puntuación. Esto se representa en la Tabla 8.

Tabla 8.

Puntaje total de la motivación de reconocimiento (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	0	0%
Relativamente bajo	2	2%
Promedio (normal)	37	37%
Relativamente alto	60	60%
Interés	1	1%

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüi. Elaboración propia.****Medios preferidos para obtener retribución en el trabajo.****Motivación hacia la dedicación a la tarea.*

Simultáneamente, se ha encontrado que para esta dimensión se puntúa una media de 43,04 y una moda de 36, lo que quiere decir que el nivel de los evaluados para este factor se encuentra normal, de tal forma que el 54% de la población se encuentra en este rango tal y como se puede comprobar en la Tabla 9.

Tabla 9.

Puntaje total de la motivación hacia la dedicación a la tarea (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	1	1%
Relativamente bajo	40	40%
Promedio (normal)	54	54%
Relativamente alto	5	5%
Interés	0	0%

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Motivación hacia la aceptación de la autoridad.

Adicionalmente, para este factor se encontró un promedio de 52,63 y una moda de 50, lo cual dentro la población arroja un nivel motivacional normal y un porcentaje del 62% de los participantes. En la Tabla 10. Se puede ver la población que puntúa cada nivel.

Tabla 10.

Puntaje total de la motivación hacia la aceptación de la autoridad (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	0	0%
Relativamente bajo	15	15%
Promedio (normal)	62	62%
Relativamente alto	23	23%
Interés	0	0%

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Motivación hacia la aceptación de normas y valores.

Del mismo modo, el promedio que arrojaron los datos para esta dimensión fue de 54,02 con una moda de 55, puntuando así un nivel normal de motivación, ya que el porcentaje de participantes en dicho rango se estipula del 61% tal y como lo muestra la Tabla 11.

Tabla 11.

Puntaje total de la motivación hacia la aceptación de normas y valores (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	0	0%
Relativamente bajo	15	15%
Promedio (normal)	61	61%
Relativamente alto	24	24%
Interés	0	0%

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Motivación hacia la requisición.

Los datos de este factor fueron análogos a los anteriores, ya que el promedio fue de 56,36 y la moda de 51, puntuándose de esta manera en un nivel normal de motivación y teniendo un porcentaje del 65% de la población en este rango, esto se puede apreciar en la Tabla 12.

Tabla 12.

Puntaje total de la motivación hacia la requisición (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	0	0%
Relativamente bajo	5	5%
Promedio (normal)	65	65%
Relativamente alto	30	30%
Interés	0	0%

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Motivación hacia la expectativa.

Paralelamente, a través de los datos arrojados se ha obtenido un promedio de 57,94 y una moda de 57, lo cual puntuaría un nivel normal de motivación en la población, a su vez existe un 66% de los evaluados en este rango, en la Tabla 13 se logra ver los porcentajes en que se encuentran los mismos con respecto a este factor.

Tabla 13.

Puntaje total de la motivación hacia la expectativa (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	0	0%
Relativamente bajo	3	3%
Promedio (normal)	66	66%
Relativamente alto	26	26%
Interés	5	5%

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Condiciones motivacionales externas.*Motivación con la supervisión.*

Concerniente a esta dimensión, se obtuvo un promedio del 53,45 y una moda de 57 lo cual claramente indica un nivel normal en la motivación de los evaluados, esto también se ve reflejado al constatar que el 76%, es decir, la gran mayoría de la población está clasificada dentro de este rango y se puede contrastar en la Tabla 14.

Tabla 14.

Puntaje total de la motivación con la supervisión (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	0	0%
Relativamente bajo	6	6%
Promedio (normal)	76	76%
Relativamente alto	18	18%

Interés	0	0%
---------	---	----

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Motivación con el grupo de trabajo.

Para este factor los datos obtenidos han sido similares, ya que la media de la población se encuentra en 54,40 puntos y la moda en 48 por lo cual se establece un nivel normal de motivación dentro de los participantes, además, el 66% de las personas se encuentran dentro de este rango tal y como se muestra en la Tabla 15.

Tabla 15.

Puntaje total de la motivación con el grupo de trabajo (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	0	0%
Relativamente bajo	5	5%
Promedio (normal)	66	66%
Relativamente alto	29	29%
Interés	0	0%

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Motivación con el contenido del trabajo.

Los datos obtenidos para este factor, se encontró un promedio de 42,11 y una moda de 42 esto podría parecer un puntaje significativamente menor, sin embargo, este postula en los participantes un nivel de motivación normal ya que el 57% de los mismos se encuentran en este rango y se muestra en la Tabla 16.

Tabla 16.

Puntaje total de la motivación con el contenido del trabajo (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	1	1%
Relativamente bajo	40	40%
Promedio (normal)	57	57%

Relativamente alto	2	2%
Interés	0	0%

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Motivación con el salario.

Por otro lado, el promedio de este factor fue de 62,06 y su moda de 51, lo cual delata una motivación relativamente alta dentro de los evaluados, además, esto es evidente al ver la Tabla 17 ya que el 61% de la población se encuentra en los rangos más altos de motivación.

Tabla 17.

Puntaje total de la motivación con el salario (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	0	0%
Relativamente bajo	2	2%
Promedio (normal)	37	37%
Relativamente alto	59	59%
Interés	2	2%

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Motivación con la promoción.

En cuanto a esta dimensión el promedio puntuó de 48,88 y la moda de 51, lo cual manifiesta una motivación normal de este factor, así mismo, se muestra que el 77% de la población se encuentra dentro de este nivel. Se puede ver la Tabla 18 para una mejor comprensión.

Tabla 18.

Puntaje total de la motivación con la promoción (nivel de motivación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excepcionalmente bajo	1	1%
Relativamente bajo	16	16%
Promedio (normal)	77	77%
Relativamente alto	6	6%

Interés	0	0%
---------	---	----

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Objetivo 3. Analizar diferencias en las puntuaciones de nivel de estrés laboral y motivación ocupacional de acuerdo al género, edad y tipo de contrato en los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño.

Con respecto a la ejecución del análisis en la diferencia de medias estadísticas entre las variables de trabajo (estrés laboral y motivación ocupacional), se utilizó las variables sociodemográficas (género, edad y tipo de contrato) para así mejorar la comprensión entre las diferencias puntuadas en cada una de las categorías; esto quiere decir que se pretende evidenciar el grado de asociación puesto que su uso dependerá de la normalidad en las variables, es por ello que se utilizara una variable de trabajo en conjunto con una variable categórica, de esta manera los resultados develaran su nivel de dependencia o independencia según corresponda el caso. Por otra parte, es preciso diferenciar entre aquellas variables que son categóricas cualitativas, ya que teóricamente no es necesario ejecutar la prueba de normalidad en dichos casos, por ello se ampliara la información de esta prueba a través de los datos arrojados a excepción de las variables de género y tipo de contrato, puesto que estas son de orden categórico y se establecen desde una distribución no normal.

Pruebas de normalidad.

Para la ejecución de esta prueba, se debe tener en cuenta el total de la población que es $n=100$ y de este modo delimitar la misma al test de Kolmogorov-Smirnov, ya que este se utiliza al administrar un muestra igual o superior a 50 sujetos.

Del mismo modo, en cada una de las pruebas realizadas en este y el apartado posterior se asumirá la hipótesis definida hacia el p-valor, el cual designa un grado de significancia de 0,95 (95%) y un margen de error del 0,05 (5%) que medirá el criterio de decisión para los análisis subsiguientes, en donde ese 0,05 definirá la normalidad de los datos adjuntados, por lo cual, si el grado de significancia es igual o mayor a 0,05 se aceptara la hipótesis nula, por el contrario, si el resultado se consigna como un número menor a ese 5% se rechazara la hipótesis nula y se aceptara la hipótesis alterna. La hipótesis en este apartado se definirá de la siguiente manera:

hipótesis nula (H_0) se aceptara la distribución normal de los datos, hipótesis alterna (H_1) advertirá que los datos no siguen una distribución normal.

Estrés laboral.

En la Tabla 19 se describen los resultados del test de normalidad para esta variable, en donde se puntúa un grado de significancia de ,000 y define una distribución no normal, aceptando así la H_1 .

Tabla 19.

Prueba de normalidad del estrés laboral.

Puntaje total de la evaluación de estrés (Puntaje transformado)	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Grado de libertad	Significancia
	,158	100	,000

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Motivación ocupacional.

En el siguiente análisis se han adscrito los 15 factores motivacionales en una sola tabla, once de los cuales presentan una distribución no normal y aceptan la H_1 , los cuatro restantes postulan sus datos como paramétricos aceptando la H_0 , estos son: motivación de poder, motivación hacia la aceptación de la autoridad, motivación con el contenido del trabajo y motivación con la promoción. Estos datos se los puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 20.

Prueba de normalidad de la motivación ocupacional.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Grado de libertad	Significancia
Motivación de logro	,099	100	,017
Motivación de poder	,086	100	,064
Motivación de	,097	100	,022

afiliación			
Motivación de autorrealización	,097	100	,022
Motivación de reconocimiento	,123	100	,001
Motivación hacia la dedicación a la tarea	,096	100	,023
Motivación hacia la aceptación de la autoridad	,087	100	,057
Motivación hacia la aceptación de normas y valores	,125	100	,001
Motivación hacia la requisición	,091	100	,040
Motivación hacia la expectativa	,142	100	,000
Motivación con la supervisión	,106	100	,008
Motivación con el grupo de trabajo	,143	100	,000
Motivación con el contenido del trabajo	,085	100	,071
Motivación con el salario	,099	100	,016
Motivación con la promoción	,078	100	,136

Fuente: Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.

Edad de los funcionarios.

En el caso de esta variable, se puede observar que el nivel de significancia es mayor al 5%, tal y como se muestra en la Tabla 21, por lo cual se estipula que los datos presentan una distribución normal y por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Tabla 21.

Prueba de normalidad en la edad de los funcionarios.

Edad de los funcionarios	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Grado de libertad	Significancia
	,081	100	,106

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Análisis de comparación de medias.

Para la ejecución de este análisis, se ha escogido el estadístico de Chi-cuadrado dada su pertinencia y flexibilidad al momento de trabajar con las variables categóricas, puesto que este es un test no paramétrico que permite comparar 2 grupos de variables de tipo cualitativo, con una distribución nominal u ordinal y con una muestra o población independiente; además, tiene la ventaja de ser una prueba que permite acoger a variables dicotómicas y politómicas.

De tal forma, se ha propuesto cumplir con el tercer objetivo investigativo al evidenciar el grado de asociación entre las variables de trabajo y las variables sociodemográficas de tipo categórico a través de este estadístico, es necesario añadir que con esta prueba se ha asumido el mismo grado de significancia que en el anterior test (normalidad); es decir, se mantuvo un nivel de error del 5%, esto permitiría definir el análisis por medio de la aceptación y/o rechazo de las hipótesis, por lo cual, en este caso la (Ho) se acepta si el nivel de significancia es mayor al 0,05, de lo contrario se rechaza la (Ho) y se acepta la (H1); en tal sentido, la (Ho) demostrara independencia entre las variables y la (H1) reconocerá que hay dependencia entre ellas o que existe un grado de asociación. Partiendo de lo anteriormente mencionado, se procederá a organizar los datos y realizar los análisis en la diferencia de medias estadísticas, en primera instancia con las variables de trabajo (estrés laboral y motivación ocupacional) junto a la variable categórica “tipo de contrato” (nómina y de servicios), para una mejor distribución de la información y establecer si el tipo de contrato influye o no en el estrés laboral y la motivación ocupacional.

Estrés laboral-tipo de contrato.

Los resultados que se contemplan en la Tabla 22 demuestran la relación entre las variables, en donde el valor es significativamente alto ya que se encuentra en un 40%, por lo tanto se indica independencia entre estas categorías, aceptando así la hipótesis nula.

Tabla 22.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el estrés laboral y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,015	4	,404
Razón de verosimilitud	4,324	4	,364
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el logro-tipo de contrato.

Como se puede observar en la Tabla 23 hay un grado de significancia del 57%, por lo cual, se acepta la (H₀) estipulando la independencia entre las mismas.

Tabla 23.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el logro y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,113	2	,573

Razón de verosimilitud	1,115	2	,573
Asociación lineal por lineal	1,097	1	,295
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el poder-tipo de contrato.

Del mismo modo, veremos los resultados arrojados en la Tabla 24, podremos observar que el tipo de contrato no tiene relación con la motivación de poder; dicho de otro modo, ya que la significancia para esta prueba es del 61% se acepta la (Ho) que demuestra la independencia entre las variables.

Tabla 24.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el poder y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,967	2	,617
Razón de verosimilitud	1,055	2	,590
Asociación lineal por lineal	,232	1	,630
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la afiliación-tipo de contrato.

El valor en la significancia fue cercano al 28%, por ello en este caso también se aceptara la hipótesis nula que demuestra que no hay relación entre estas, tal y como se muestra en la Tabla 25.

Tabla 25.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la afiliación y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,840	3	,279
Razón de verosimilitud	5,262	3	,154
Asociación lineal por lineal	2,070	1	,150
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüi. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la autorrealización-tipo de contrato.

En la asociación de estas variables, los resultados de la Tabla 26 arrojaron un nivel de significancia muy alto que puntúa en un 67% lo que constata la independencia entre ambas, por ello se ha aceptado la hipótesis nula.

Tabla 26.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la autorrealización y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
--	-------	-------------------	--------------------------------------

Chi-cuadrado de Pearson	1,545	3	,672
Razón de verosimilitud	2,263	3	,520
Asociación lineal por lineal	,249	1	,618
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el reconocimiento-tipo de contrato.

Los datos obtenidos en el análisis de estas variables arrojaron un valor de significancia del 24% como se ve en la Tabla 27 , por lo que se ha optado por aceptar la (Ho) ya que en la motivación del reconocimiento no hay diferencias significativas hacia el tipo de contrato.

Tabla 27.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el reconocimiento y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,189	3	,242
Razón de verosimilitud	5,247	3	,155
Asociación lineal por lineal	,049	1	,825
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la dedicación a la tarea-tipo de contrato.

En otro orden de ideas, se establecen los resultados arrojados a partir del análisis estadístico, en donde se demuestra la hipótesis alterna (H1), ya que se puntúa un grado de significancia del 0,7% como lo muestra la Tabla 28 e implica un alto grado de asociación entre estas variables.

Tabla 28.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la dedicación a la tarea y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,050	3	,007
Razón de verosimilitud	12,855	3	,005
Asociación lineal por lineal	7,737	1	,005
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la aceptación hacia la autoridad-tipo de contrato.

Para el análisis se logró contrastar un grado de significancia que ronda el 33%, de esta manera se logró determinar que las variables no están relacionadas, acogiendo así la (Ho). A continuación se muestra la tabla.

Tabla 29.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la aceptación hacia la autoridad y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de	2,166	2	,339

Pearson			
Razón de verosimilitud	2,154	2	,341
Asociación lineal por lineal	,009	1	,926
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la aceptación de normas y valores-tipo de contrato.

En cuanto al análisis de estas variables, se puede observar en la Tabla 30 que el grado de significancia está cerca del 20% y es por ello que se ha aceptado la hipótesis nula, refiriendo así la independencia entre las variables.

Tabla 30.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la aceptación de normas y valores junto al tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,235	2	,198
Razón de verosimilitud	3,497	2	,174
Asociación lineal por lineal	1,991	1	,158
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación hacia la requisición-tipo de contrato.

De igual forma, para el análisis de estas variables el grado de significancia del test es relativamente cercano, pues este se encuentra en un 27% y da razón de la independencia entre las variables, de modo que se ha aceptado la hipótesis nula. Los resultados se los puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 31.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación hacia la requisición y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,598	2	,273
Razón de verosimilitud	2,636	2	,268
Asociación lineal por lineal	2,571	1	,109
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación hacia la expectación-tipo de contrato.

Adicionalmente se realiza el análisis estadístico para estas variables, obteniendo como resultado un nivel de significancia del 10% aproximadamente, lo que quiere decir que no existe dependencia entre estas y por ello se acepta la (H₀). A continuación se muestran los resultados.

Tabla 32.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación hacia la expectación y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de	6,119	3	,106

Pearson			
Razón de verosimilitud	8,997	3	,029
Asociación lineal por lineal	,687	1	,407
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la supervisión-tipo de contrato.

En este análisis la puntuación arrojada fue relativamente similar a la anterior, puesto que su grado de significancia se encuentra en un 12%, lo que quiere decir que entre las variables no hay dependencia y por ello se ha aceptado la hipótesis nula. En la siguiente tabla se puede observar estos valores.

Tabla 33.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la supervisión y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,152	2	,125
Razón de verosimilitud	4,105	2	,128
Asociación lineal por lineal	,212	1	,646
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el grupo de trabajo-tipo de contrato.

Los resultados obtenidos para estas variables se han estipulado en un nivel de significancia del 8%, como se puede ver en la Tabla 34, el cual es un puntaje relativamente bajo; sin embargo, no lo suficiente para poder afirmar que hay asociación entre las variables, es por ello que se acepta la hipótesis nula reconociendo la independencia entre ambas.

Tabla 34.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el grupo de trabajo y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,924	2	,085
Razón de verosimilitud	6,701	2	,035
Asociación lineal por lineal	3,859	1	,049
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el contenido del trabajo-tipo de contrato.

El grado de significancia arrojado en este caso fue cercano al 10%, por ende se ha aceptado la hipótesis nula ya que las variables no presentan dependencia entre ellas. En la siguiente tabla se muestran los valores anteriormente mencionados.

Tabla 35.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el contenido del trabajo y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica
--	-------	-------------------	--------------------------

			(2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,297	3	,098
Razón de verosimilitud	7,357	3	,061
Asociación lineal por lineal	,349	1	,555
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el salario-tipo de contrato.

De igual forma, se establece que no existe una asociación considerable entre las variables, puesto que el grado de significancia se configura del 12% aproximadamente, es decir que se confirma la hipótesis nula aceptando la independencia entre estas. La siguiente tabla ilustrara mejor dichos valores.

Tabla 36.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el salario y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5,876	3	,118
Razón de verosimilitud	7,283	3	,063
Asociación lineal por lineal	4,650	1	,031
Número de casos			

validos	100
---------	-----

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la promoción-tipo de contrato.

Finalmente, al realizar el análisis estadístico con estas variables se obtiene un grado de significancia muy alto, específicamente del 82%, lo cual implica que no existe dependencia entre ambas, así que se ha aceptado la hipótesis nula. Los resultados se los muestra en la siguiente tabla.

Tabla 37.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la promoción y el tipo de contrato

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,901	3	,825
Razón de verosimilitud	1,264	3	,738
Asociación lineal por lineal	,001	1	,974
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Siguiendo con el hilo conductor que acahé este apartado y para brindar una mejor distribución de los datos, se dará continuidad hacia la orientación de los mismos a través de las variables de trabajo en conjunto con la variable categórica “género” (masculino y femenino), para comprender si existe o no una influencia entre estas.

Estrés laboral-género.

De tal modo, en la Tabla 38 se puede observar un nivel de significancia en el p-valor del 35%, y es por ello que al contrastar la independencia entre estas variables se acepta la hipótesis nula.

Tabla 38.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de estrés laboral y el género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,382	4	,357
Razón de verosimilitud	4,476	4	,345
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el logro-género.

En este caso, como se puede observar en la Tabla 39 existe un nivel de significancia representativo de un 2%, el cual devela que entre las variables analizadas se encuentra cierto grado de asociación entre las mismas y por ello se ha aceptado la hipótesis alterna que estipula su dependencia.

Tabla 39.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el logro y el género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,454	2	,024

Razón de verosimilitud	7,761	2	,021
Asociación lineal por lineal	5,725	1	,017
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el poder-género.

Por otro lado, los datos arrojados para estas variables mostró un 38% en su grado de significancia, lo que implica una independencia entre las mismas y es por ello que se ha aceptado la hipótesis nula. La siguiente tabla muestra este resultado.

Tabla 40.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el poder y el género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,910	2	,385
Razón de verosimilitud	2,038	2	,361
Asociación lineal por lineal	,770	1	,380
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la afiliación-género.

Del mismo modo, en este análisis se puede observar que en la Tabla 41 existe un nivel de significancia cercano al 19%, esto implica aceptar la hipótesis nula que advierte la independencia entre las variables.

Tabla 41.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la afiliación y el género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,773	3	,189
Razón de verosimilitud	6,322	3	,097
Asociación lineal por lineal	1,198	1	,274
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la autorrealización-género.

En cuanto a estas variables, su grado de significancia en el p-valor se encuentra alrededor del 2% tal y como se muestra en la Tabla 42, por lo cual se comprueba el nivel de dependencia entre ambas y se reconoce la hipótesis alternativa.

Tabla 42.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la autorrealización y el género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
--	-------	-------------------	--------------------------------------

Chi-cuadrado de Pearson	9,193	3	,027
Razón de verosimilitud	10,060	3	,018
Asociación lineal por lineal	2,676	1	,102
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el reconocimiento-género.

En cambio, para el grado de asociación de estas variables se muestra un grado de significancia cercano al 32% y es por ello que se ha aceptado la hipótesis nula, argumentando la independencia entre estas. Se puede observar lo dicho anteriormente en la Tabla 43.

Tabla 43.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el reconocimiento y el género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,510	3	,319
Razón de verosimilitud	4,669	3	,198
Asociación lineal por lineal	2,112	1	,146
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la dedicación a la tarea-género.

En el mismo orden de ideas, por medio de un 64% en el nivel de significancia entre las variables se acepta la hipótesis nula al igual que su independencia; puesto que al observar la Tabla 44, el p-valor se ha estimado como muy alto.

Tabla 44.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la dedicación a la tarea y el género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,674	3	,643
Razón de verosimilitud	2,062	3	,560
Asociación lineal por lineal	,252	1	,615
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la aceptación hacia la autoridad-género.

Así mismo, al realizar el análisis de estas dos variables se ha encontrado un nivel de significancia cercano al 92%, lo cual es demasiado alto e indica que no existe dependencia entre estas y por ello se reconoce la hipótesis nula. En la Tabla 45 se recopila esta información.

Tabla 45.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la aceptación hacia la autoridad y el género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de	,175	2	,916

Pearson			
Razón de verosimilitud	,175	2	,916
Asociación lineal por lineal	,000	1	1,000
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la aceptación de normas y valores-género.

Sin embargo el p-valor arrojado después de haber ejecutado el análisis en estas variables, brinda un nivel de significancia del 3%, lo que indica dependencia entre las mismas y es por ello que se admite la hipótesis alternativa. En la siguiente tabla se pueden observar dichos resultados.

Tabla 46.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la aceptación de normas y valores junto al género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,728	2	,035
Razón de verosimilitud	7,115	2	,029
Asociación lineal por lineal	2,100	1	,147
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación hacia la requisición-género.

El nivel de significancia encontrado para este análisis fue del 31%, por lo cual, no es posible establecer dependencia entre las variables, de modo que se acepta la hipótesis nula. La siguiente tabla ilustra dichos datos.

Tabla 47.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación hacia la requisición y género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,349	2	,309
Razón de verosimilitud	2,478	2	,290
Asociación lineal por lineal	1,687	1	,194
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación hacia la expectación-género.

Respecto al análisis para estas variables, como se puede observar en la Tabla 48, el grado de significancia encontrado es del 86% que alude hacia la independencia de estas y promueve el reconocimiento de la hipótesis nula.

Tabla 48.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación hacia la expectación y el género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de	,748	3	,862

Pearson			
Razón de verosimilitud	,756	3	,860
Asociación lineal por lineal	,649	1	,420
Número de casos validos			
	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la supervisión-género.

En cuanto a la significancia encontrada, en este caso se puede apreciar en la Tabla 49 un p-valor cercano al 58%, lo que implica la aceptación de la hipótesis nula, ya que no existe asociación entre las variables.

Tabla 49.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la supervisión y el género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,099	2	,577
Razón de verosimilitud	1,113	2	,573
Asociación lineal por lineal	,000	1	1,000
Número de casos validos			
	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el grupo de trabajo-género.

El p-valor encontrado a través del análisis efectuado, en este caso es del 26% lo que indica que no hay dependencia entre las variables y es por ello que se da por hecho la hipótesis nula. La siguiente tabla comprende los valores encontrados.

Tabla 50.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el grupo de trabajo y el género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,656	2	,265
Razón de verosimilitud	2,785	2	,249
Asociación lineal por lineal	,000	1	1,000
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüi. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el contenido del trabajo-género.

Para este análisis, se llega a observar en la Tabla 51 un porcentaje muy alto del p-valor, pues este tiene un grado de significancia del 60% e indica la independencia entre las variables y del mismo modo se acepta la hipótesis nula.

Tabla 51.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el contenido del trabajo y el género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
--	-------	-------------------	--------------------------------------

Chi-cuadrado de Pearson	1,839	3	,607
Razón de verosimilitud	2,226	3	,527
Asociación lineal por lineal	1,188	1	,276
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el salario-género.

De igual forma, el p-valor tiene un grado de significancia del 52% para este caso e indica la independencia de las variables, en tal sentido, se ha rechazado la hipótesis alterna. Este dato se lo puede observar a continuación.

Tabla 52.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con el salario y el género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,260	3	,520
Razón de verosimilitud	3,033	3	,387
Asociación lineal por lineal	,031	1	,860
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la promoción-género.

Concluyentemente, en este análisis se puntúa un grado de significancia del 27% e indica que no existe asociación alguna entre las variables, en tal sentido se ha descartado la hipótesis alternativa. En el siguiente cuadro se puede apreciar lo referido anteriormente.

Tabla 53.

Tabla de contingencia con la prueba de Chi-cuadrado para el nivel de motivación con la promoción y el género

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (2caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,930	3	,269
Razón de verosimilitud	4,561	3	,207
Asociación lineal por lineal	2,580	1	,108
Número de casos validos	100		

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Habiendo organizado y formulado cada una de las asociaciones con las variables de tipo categórico, se ve necesario integrar los datos del análisis entre diferencias de medias estadísticas de la variable “edad” subdividida en dos grupos desde la teoría evolutiva de Erik Erikson, en la que se encuentra la etapa adulta temprana (19-38 años) y la edad adulta intermedia (39-65 años). Además se debe resaltar la Tabla 21, ya que en este cuadro se logra observar la prueba de normalidad que se llevó a cabo para esta e indica su grado de significancia y la distribución de la misma (paramétrica); a partir de este punto, se ha de tener en cuenta que en este caso el supuesto de normalidad que mantiene la variable se aplicara solamente si la segunda variable también cumple con esta característica, en caso contrario se desestimara y se empleara un estadístico que se pueda ejecutar con distribuciones no paramétricas, como en la variable del estrés laboral (ver tabla 19) y las sub-categorías de la motivación en el trabajo, a excepción de las siguientes:

motivación de poder, motivación hacia la aceptación de la autoridad, motivación con el contenido del trabajo y motivación con la promoción (ver Tabla 20).

A partir de esto se ha seleccionado el test estadístico de U de Mann-Whitney para distribuciones no normales, el cual se enfoca en variables de tipo cuantitativo, continuas, discontinuas y dicotómicas hacia muestras independientes, es decir que se adapta a las necesidades que requiere este tercer objetivo. Por otra parte, se resalta que el nivel de significancia se seguirá manejando de la misma manera a las anteriores pruebas, puesto que se tendrá un nivel de confianza del 95% lo que facilitara el criterio de decisión, en donde: la (H1) se acepta si el p-valor es menor a 0,05 (habrá asociación entre las variables) y si este nivel de significancia es igual o mayor a este número se reconocería la (Ho), es decir; que no habrá dependencia entre las variables.

Estrés laboral-edad.

En los datos arrojados para estas variables, se acepta la hipótesis nula, puesto que el p-valor está cerca del 81%, lo que quiere decir que estas son independientes y no son significativas las diferencias entre las mismas. La siguiente tabla muestra este valor.

Tabla 54.

Tabla de contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de estrés laboral y la edad en los funcionarios

	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)
U de Mann-Whitney	1213,000
W de Wilcoxon	2389,000
Z	-,242
Sig. asintótica (bilateral)	,809
Variable de agrupación: Edad de los funcionarios en rangos	

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el logro-edad.

De igual forma, para este análisis el p-valor tiene un grado de significancia del 15% por lo cual no es significativa la diferencia entre variables, esto implica la aceptación de la hipótesis nula puesto que no hay dependencia entre las mismas.

Tabla 55.

Tabla de contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con el logro y la edad en los funcionarios

	Nivel de motivación con el logro
U de Mann-Whitney	1068,000
W de Wilcoxon	2244,000
Z	-1,426
Sig. asintótica (bilateral)	,154

Variable de agrupación: Edad de los funcionarios en rangos

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la afiliación-edad.

Así mismo, en la Tabla 56 se puede observar el nivel de significancia el cual es del 17%, este valor indica que las variables son independientes y por ello se acepta la hipótesis nula.

Tabla 56.

Tabla de contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con la afiliación y la edad en los funcionarios

	Nivel de motivación con la afiliación
U de Mann-Whitney	1080,000
W de Wilcoxon	2458,000
Z	-1,372
Sig. asintótica (bilateral)	,170

Variable de agrupación: Edad de los funcionarios en rangos

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la autorrealización-edad.

En la siguiente tabla, se puede observar el nivel de significancia entre las variables, el cual está en un 60%, por tal motivo se entiende que no existe dependencia entre ellas y se conserva la hipótesis nula.

Tabla 57.

Tabla de contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con la autorrealización y la edad en los funcionarios

Nivel de motivación con la autorrealización	
U de Mann-Whitney	1181,000
W de Wilcoxon	2357,000
Z	-,520
Sig. asintótica (bilateral)	,603
Variable de agrupación: Edad de los funcionarios en rangos	

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el reconocimiento-edad.

Un resultado similar se presenta en el siguiente cuadro, puesto que el p-valor puntúa hacia el 64% y contrasta la independencia entre las variables, por ello se decide mantener la hipótesis nula.

Tabla 58.

Tabla de contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con el reconocimiento y la edad en los funcionarios

Nivel de motivación con el reconocimiento	
U de Mann-Whitney	1190,000
W de Wilcoxon	2366,000
Z	-,467
Sig. asintótica (bilateral)	,640
Variable de agrupación: Edad de los funcionarios en rangos	

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la dedicación a la tarea-edad.

Por otra parte, se puede advertir que entre las variables el valor arrojado es relativamente bajo; cercano al 8%, aun así este da cuenta de que no existe una diferencia significativa entre las variables puesto que hay independencia entre ellas, así que se ha optado por aceptar la hipótesis nula.

Tabla 59.

Tabla de contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de con la dedicación a la tarea y la edad en los funcionarios

Nivel de motivación con la dedicación a la tarea	
U de Mann-Whitney	1022,500
W de Wilcoxon	2198,500
Z	-1,763
Sig. asintótica (bilateral)	,078
Variable de agrupación: Edad de los funcionarios en rangos	

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la aceptación de normas y valores-edad.

En este caso, el nivel de significancia se encuentra en un 68% que también advierte de una independencia entre las variables, debido a esto se reconoce la hipótesis nula.

Tabla 60.

Tabla de contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con la aceptación de normas y valores y la edad en los funcionarios

Nivel de motivación con la aceptación de normas y valores	
U de Mann-Whitney	1195,500
W de Wilcoxon	2371,500
Z	-,417
Sig. asintótica (bilateral)	,677
Variable de agrupación: Edad de los funcionarios en rangos	

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación hacia la requisición-edad.

De igual manera, en la siguiente tabla se puede observar el p-valor que arroja un 54% en el nivel de significancia, esto indica que no hay dependencia entre las variables y por ello se admite la hipótesis nula.

Tabla 61.

Tabla de contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación hacia la requisición y la edad en los funcionarios

Nivel de motivación hacia la requisición	
U de Mann-Whitney	1173,000

W de Wilcoxon	2349,000
Z	-,619
Sig. asintótica (bilateral)	,536
Variable de agrupación: Edad de los funcionarios en rangos	

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación hacia la expectativa-edad.

Así mismo, para este resultado se puede contemplar un 38% para el nivel de significancia entre estas variables, este es un índice de que no hay asociación entre ellas, lo cual permite mantener la hipótesis nula.

Tabla 62.

Tabla de contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación hacia la expectativa y la edad en los funcionarios

	Nivel de motivación hacia la expectativa
U de Mann-Whitney	1141,500
W de Wilcoxon	2519,500
Z	-,881
Sig. asintótica (bilateral)	,378
Variable de agrupación: Edad de los funcionarios en rangos	

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la supervisión-edad.

De manera similar, en la Tabla 63 se puede observar un p-valor del 25% que indica independencia entre las variables, así que se admite la hipótesis nula.

Tabla 63.

Tabla de contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con la supervisión y la edad en los funcionarios

	Nivel de motivación con la supervisión
U de Mann-Whitney	1125,000
W de Wilcoxon	2301,000
Z	-1,139
Sig. asintótica (bilateral)	,255

Variable de agrupación: Edad de los funcionarios en rangos

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el grupo de trabajo-edad.

A continuación se puede observar un 66% del valor de la significancia, esto da cuenta de que no hay diferencias entre las variables, es decir que se mantiene la hipótesis nula.

Tabla 64.

Tabla de contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con el grupo de trabajo y la edad en los funcionarios

	Nivel de motivación con el grupo de trabajo
U de Mann-Whitney	1194,500
W de Wilcoxon	2572,500
Z	-,445
Sig. asintótica (bilateral)	,656
Variable de agrupación: Edad de los funcionarios en rangos	

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el salario-edad.

En el cuadro posterior se puede identificar un 92% del p-valor, esto indica de manera clara que es inexistente la asociación entre las variables analizadas, por lo cual no hay diferencia en ellas y se conserva la hipótesis nula.

Tabla 65.

Tabla de contingencia con la prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de motivación con el salario y la edad en los funcionarios

	Nivel de motivación con el salario
U de Mann-Whitney	1235,000
W de Wilcoxon	2411,000
Z	-,104
Sig. asintótica (bilateral)	,917
Variable de agrupación: Edad de los funcionarios en rangos	

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Ya habiendo analizado cada una de las variables no paramétricas, se da continuidad hacia la ejecución del análisis de las cuatro subcategorías de la motivación ocupacional que mantienen una distribución normal junto a la variable “edad”, para ello se utilizara la prueba t de Student para muestras independientes (cuantitativas). Es necesario reiterar que se trabajó con los mismos márgenes en cada prueba, por ello se tendrá un nivel de confianza del 95% que ayudara a establecer el criterio de decisión en las hipótesis.

Nivel de motivación con el poder-edad.

Para este análisis, los resultados arrojan un nivel de significancia asintótica bilateral del 55%, por lo cual se admite la hipótesis nula y se establece la independencia entre ambas.

Tabla 66.

Tabla de contingencia con la prueba t de Student para el nivel de motivación con el poder y la edad en los funcionarios

Nivel de motivación con el poder	Prueba t para la igualdad de medias				
	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
				Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	,553	-,974	1,636	-4,221	2,273
No se asumen varianzas iguales	,555	-,974	1,647	-4,244	2,296

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüi. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la aceptación hacia la autoridad-edad.

Por otro lado, la magnitud del error arrojada en el siguiente cuadro muestra un valor del 7%, aunque no es muy alto, es lo suficiente para desestimar la asociación entre variables y aseverar que no existen diferencias entre la motivación y los rangos de edades, por lo cual se conserva la hipótesis nula.

Tabla 67.

Tabla de contingencia con la prueba t de Student para el nivel de motivación con la aceptación hacia la autoridad y la edad en los funcionarios

Nivel de motivación con la aceptación hacia la autoridad	Prueba t para la igualdad de medias				
	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
				Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	,072	-3,796	2,089	-7,941	,348
No se asumen varianzas iguales	,073	-3,796	2,095	-7,955	,362

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüi. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con el contenido del trabajo-edad.

Con un 61% en el valor de la significancia, en este análisis se acepta también la hipótesis nula y se descarta la asociación entre las variables.

Tabla 68.

Tabla de contingencia con la prueba t de Student para el nivel de motivación con el contenido del trabajo y la edad en los funcionarios

Nivel de motivación con el contenido del trabajo	Prueba t para la igualdad de medias				
	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
				Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	,612	-,910	1,790	-4,463	2,643
No se asumen varianzas iguales	,610	-,910	1,781	-4,445	2,624

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüi. Elaboración propia.*

Nivel de motivación con la promoción-edad.

Para finalizar, en el siguiente cuadro se contempla un p-valor del 96%, esta magnitud de error es muy alta y descarta la hipótesis alterna, por lo que se interpreta que hay independencia en las variables.

Tabla 69.

Tabla de contingencia con la prueba t de Student para el nivel de motivación con la promoción y la edad en los funcionarios

Nivel de motivación con la promoción	Prueba t para la igualdad de medias				
	Sig. (bilatera l)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
				Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	,958	,090	1,715	-3,313	3,492
No se asumen varianzas iguales	,958	,090	1,700	-3,285	3,465

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Objetivo 4. Determinar la relación que existe entre el estrés laboral, la motivación ocupacional y sus sub-escalas

Para medir el grado de asociación entre las variables de trabajo se utilizara el coeficiente de correlación de Spearman (ρ), aunque en las subcategorías de la variable motivación ocupacional algunas se muestren con una dispersión normal (ver Tabla 20), la variable de estrés laboral se clasifica como no paramétrica; por lo tanto, se reitera el criterio para utilizar el estadístico de Pearson que fundamenta que ambas variables a correlacionar o medir deben mantener la dispersión normal, es por ello que se descarta el análisis con este último.

En otro orden de ideas, se subraya que para el presente análisis se mantendrá el grado de confianza en un 95% y la magnitud de error del 5%, así mismo, los criterios de decisión se dispondrán de la siguiente manera: la hipótesis alternativa (H1) se aceptara con un p-valor menor a 0,05 que indicaría que existe correlación entre las variables; sin embargo, la hipótesis nula se aceptara si su valor es igual o superior a 0,05 y esto significara que no hay relación entre las mismas.

Relación del estrés laboral y la motivación ocupacional.

A continuación, se darán a conocer los estadísticos de relación teniendo en cuenta los rangos de correlación (ρ) en cada tabla junto a su regla de interpretación de la siguiente manera: tanto la relación directa (+), es decir que a mayor estrés hay mayor motivación; como inversa (-), a mayor estrés hay menor motivación, se contempla al 0 absoluto con una relación nula; de 0,001 a

0,19 se dirá que hay una relación muy baja; de 0,20 a 0,39 que existe una relación baja; de 0,40 a 0,59 que produce una relación moderada; de 0,60 a 0,79 se indicara como una relación alta; de 0,80 a 0,99 se demostrara una relación muy alta y finalmente el valor de 1 se estipulara como una relación perfecta.

Estrés laboral-motivación con el logro.

De tal modo, como se puede observar en la siguiente tabla, se establece una correlación no significativa, lo cual conlleva a aceptar la hipótesis nula, ya que el indicador del p-valor se sustenta de 0,198 mayor al valor establecido para la significancia y se expresa así: $p > 0,05$. En tal sentido, se puede argumentar que hay una relación inversamente proporcional, pero esta es muy baja.

Tabla 70.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con el logro

			Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación con el logro
Rho de Spearman	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	-,130
		Sig. (bilateral)		,198
		N	100	100
	Motivación con el logro	Coefficiente de correlación	-,130	1,000
		Sig. (bilateral)	,198	
		N	100	100

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Estrés laboral-motivación con el poder.

En cuanto a estas variables, se establece un p-valor del 0,866 tal y como se muestra en la Tabla 71, lo cual sustenta un grado de significancia mínimo, es decir que no existe evidencia de correlación y por ello se admite la hipótesis nula, ya que este puntaje es mucho mayor al valor de

significancia previamente establecido ($p < 0,05$); de tal modo, se puede interpretar que la relación en este caso es inversa y muy baja.

Tabla 71.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con el poder

		Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación con el poder
Rho de Spearman	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	1,000	-,017
		Sig. (bilateral)	,866
		N	100
	Motivación con el poder	-,017	1,000
		Sig. (bilateral)	,866
		N	100

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüi. Elaboración propia.*

Estrés laboral-motivación con la afiliación.

Para estas variables, el p-valor se encuentra en un 0,705 que indica un bajo nivel de significancia, puesto que sobrepasa el valor establecido que se indica como $p > 0,05$, por lo cual se admite la hipótesis nula y se comprueba que no hay relación entre las variables, en otras palabras, la correlación entre estas es directamente proporcional y muy baja.

Tabla 72.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con la afiliación

		Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación con la afiliación
Rho de Spearman	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	1,000	-,017
		Sig. (bilateral)	,866
		N	100
	Motivación con la afiliación	-,017	1,000
		Sig. (bilateral)	,866
		N	100

Rho de Spearman	Puntaje total	Coefficiente de	1,000	,038
	evaluación de	correlación		
	estrés (puntaje	Sig. (bilateral)		,705
	transformado)	N	100	100
	Motivación con	Coefficiente de	,038	1,000
	la afiliación	correlación		
		Sig. (bilateral)	,705	
		N	100	100

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Estrés laboral-motivación con la autorrealización.

Del mismo modo, se puede observar en el siguiente cuadro un p-valor del 0,33 que igualmente demuestra una significancia baja ya que sobrepasa el rango de error, siendo este $p > 0,05$ y es por ello que se afirma que no hay correlación entre las variables, aceptando así la hipótesis nula. Además, a través del coeficiente de correlación se establece que existe una relación directamente proporcional.

Tabla 73.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con la autorrealización

			Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación con la autorrealización
Rho de Spearman	Puntaje total	Coefficiente de	1,000	,098
	evaluación de	correlación		
	estrés (puntaje	Sig. (bilateral)		,330
	transformado)	N	100	100
	Motivación con	Coefficiente de	,098	1,000
	la autorrealización	correlación		
		Sig. (bilateral)	,330	
		N	100	100

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Estrés laboral-motivación con el reconocimiento.

Así mismo, el p-valor arrojado en el análisis de esta prueba se encuentra en un 0,51 e indica un bajo nivel de significancia, ya que esto establece que no existe relación entre las variables, debido a ello se sustenta la hipótesis nula añadiendo que existe una correlación inversa pero muy baja.

Tabla 74.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con el reconocimiento

			Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación con el reconocimiento
Rho de Spearman	Motivación con el reconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	-,066
		Sig. (bilateral)		,513
		N	100	100
	Mt. reconocimiento	Coefficiente de correlación	-,066	1,000
		Sig. (bilateral)	,513	
		N	100	100

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Estrés laboral-motivación con la dedicación a la tarea.

En cuanto a los resultados de este análisis, se observa un 0,133 del grado de significancia, lo que se traduce a un $p > 0,05$, es decir, que no existe correlación entre las variables y se acepta la hipótesis nula debido al bajo nivel de significancia del resultado, también se observa una relación directa entre estas pero es muy baja.

Tabla 75.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con la dedicación a la tarea

			Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación con la dedicación a la tarea
Rho de Spearman	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	,151
		Sig. (bilateral)		,133
		N	100	100
	Motivación con la dedicación a la tarea	Coefficiente de correlación	,151	1,000
		Sig. (bilateral)	,133	
		N	100	100

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüi. Elaboración propia.*

Estrés laboral-motivación con la aceptación hacia la autoridad.

En la tabla que se presenta a continuación se encuentran los datos que constituyen al análisis, en donde el valor de la significancia alcanza un puntaje de 0,70 este se expresa como $p > 0,05$ e indica que no hay correlación entre las variables, puesto que su significancia es muy baja. De modo que se establecerá la hipótesis nula, aun cuando haya una relación inversa, pero esta es muy baja.

Tabla 76.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con la aceptación hacia la autoridad

			Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación con la aceptación hacia la autoridad
Rho de Spearman	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	-,039
		Sig. (bilateral)		,703
		N	100	100
	Motivación con la aceptación hacia la	Coefficiente de correlación	-,039	1,000
		Sig. (bilateral)	,703	

autoridad	N	100	100
-----------	---	-----	-----

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Estrés laboral-motivación con la aceptación de normas y valores.

En el siguiente análisis se encuentra un p-valor de 0,19 que constituye a un bajo nivel de significancia, pues se expresa como $p > 0,05$ y reconoce que no existe correlación entre las variables, de este modo se acepta la hipótesis nula. Además, es posible identificar una relación directa muy baja.

Tabla 77.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con la aceptación de normas y valores

		Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación con la aceptación de normas y valores
Rho de Spearman	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,131
		N	100
	Motivación con la aceptación de normas y valores	Coefficiente de correlación	,131
		Sig. (bilateral)	,193
		N	100

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Estrés laboral-motivación hacia la requisición.

En la siguiente tabla se puede observar un nivel de significancia de 0,81 que admite no encontrar significancia entre las variables (no hay correlación), puesto que su expresión es mayor a $p > 0,05$, por lo cual se conserva la hipótesis nula. Por otra parte, el coeficiente de correlación indica una relación muy baja y esta es directamente proporcional.

Tabla 78.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación hacia la requisición

			Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación hacia la requisición
Rho de Spearman	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	,023
		Sig. (bilateral)		,819
		N	100	100
	Motivación hacia la requisición	Coefficiente de correlación	,023	1,000
		Sig. (bilateral)	,819	
		N	100	100

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Estrés laboral-motivación hacia la expectativa.

Por su parte, entre el análisis de estas variables se encontró un valor en la significancia de 0,81 que es próximo al p-valor establecido, sin embargo este también se expresa como $p > 0,05$ y por lo tanto se concluye que no existe correlación entre las variables y se mantiene la hipótesis nula. También, se puede observar que hay una relación inversamente proporcional pero es muy baja.

Tabla 79.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación hacia la expectativa

			Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación hacia la expectación
Rho de Spearman	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	-,175
		Sig. (bilateral)		,081
		N	100	100

	Motivación hacia la expectativa	Coefficiente de correlación	-,175	1,000
		Sig. (bilateral)	,081	
		N	100	100

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Estrés laboral-motivación con la supervisión.

A la vez, en la siguiente tabla se ve un valor en la significancia de 0,43 este indica que no existe correlación entre las variables, por lo cual se acepta la hipótesis nula, del mismo modo, se refleja una relación inversa de 0,7 que es muy baja.

Tabla 80.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con la supervisión

			Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación con la supervisión
Rho de Spearman	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	-,078
		Sig. (bilateral)		,438
		N	100	100
	Motivación con la supervisión	Coefficiente de correlación	-,078	1,000
		Sig. (bilateral)	,438	
		N	100	100

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Estrés laboral-motivación con el grupo de trabajo.

Por otra parte, la significancia encontrada en este análisis es de 0,52 mucho mayor al p-0,05 por lo cual se considera que no hay correlación entre las variables y se admite la hipótesis nula. Así mismo, existe una relación muy baja del 0,06 y esta es directa entre las variables.

Tabla 81.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con el grupo de trabajo

			Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación con el grupo de trabajo
Rho de Spearman	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	,065
		Sig. (bilateral)		,521
		N	100	100
	Motivación con el grupo de trabajo	Coefficiente de correlación	,065	1,000
		Sig. (bilateral)	,521	
		N	100	100

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Estrés laboral-motivación con el contenido del trabajo.

Al mismo tiempo, se encuentra que para estas variables el nivel de significancia puntúa de 0,89 que es muchísimo mayor al p-valor establecido, de modo que es evidente que no hay correlación entre las variables y por ello se acepta la hipótesis nula. Se ha de agregar que la relación inversa que se observa en la siguiente tabla es mínima o muy baja.

Tabla 82.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con el contenido del trabajo

			Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación con el contenido del trabajo
Rho de Spearman	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	-,014
		Sig. (bilateral)		,892
		N	100	100

	Motivación con el contenido del trabajo	Coefficiente de correlación	-,014	1,000
		Sig. (bilateral)	,892	
		N	100	100

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Estrés laboral-motivación con el salario.

Se puede observar para este análisis la siguiente tabla que contempla un p-valor de 0,74 con un grado de significancia muy bajo, puesto que $p > 0,05$, de tal modo que se mantiene la hipótesis nula y se establece que no hay correlación entre las variables. Así mismo, el coeficiente de correlación mantiene un puntaje que indica una relación muy baja e inversa del 0,03.

Tabla 83.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con el salario

			Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación con el salario
Rho de Spearman	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	-,033
		Sig. (bilateral)		,747
		N	100	100
	Motivación con el salario	Coefficiente de correlación	-,033	1,000
		Sig. (bilateral)	,747	
		N	100	100

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüí. Elaboración propia.*

Estrés laboral-motivación con la promoción.

Para finalizar con el análisis ejecutado con este estadístico de correlación, se obtiene que para esta últimas variables se dispone un nivel de significancia de 0,91 y se expresa como $p > 0,05$ por ello es innegable que no existe correlación entre las mismas, así que se conserva la hipótesis nula, por otra parte, la relación que se puede observar es inversa pero casi nula (muy baja).

Tabla 84.

Tabla cruzada con la prueba de correlación de Spearman para el estrés laboral y la motivación con la promoción

			Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Motivación con la promoción
Rho de Spearman	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	-,011
		Sig. (bilateral)		,915
		N	100	100
	Motivación con la promoción	Coefficiente de correlación	-,011	1,000
		Sig. (bilateral)	,915	
		N	100	100

Fuente: *Trabajo de campo (2022), alcaldía de Chachagüi. Elaboración propia.*

Discusión

Teniendo en cuenta la revisión teórica y los resultados que se efectuaron en el presente proyecto investigativo, se ve necesario remarcar la definición y teorías de las variables que consolidan el cuerpo central del presente estudio, es decir; del estrés laboral y la motivación ocupacional, puesto que a través de estas se afianza el objetivo general y a su vez establece la estructura utilizada para llevar a cabo la triangulación de información y su respectivo análisis.

En este orden de ideas se hace alusión al primer objetivo de esta investigación, el cual se establece como la identificación del nivel de estrés laboral en los funcionarios de la alcaldía municipal; para entender los resultados de este, es importante recordar que el cuestionario aplicado a la población participante evalúa el nivel de estrés mediante sus cuatro dimensiones, entre las que se encuentran: los síntomas fisiológicos, de comportamiento social, psico-emocionales e intelectuales y laborales; de tal modo, hay que entender que esta variable se define como una respuesta del sujeto ante un estímulo, lo cual promueve la adaptación al mismo y esta es mediatizada por la singularidad en las características psicológicas del individuo, cambiando de este modo su estructura inicial que a su vez repercute como un suceso estresor (Ivancevich y Matteson, 1980).

Al recapitular este modelo integral del estrés se puede mencionar que esta respuesta no esta específica en el cuerpo, la cual puede ser inesperada, esperada o autoimpuesta; es decir, puede proceder desde el medio externo e interno del individuo, es por esto que es plausible acoplar esta visión al sustento teórico formulado por Braham (1997), quien se apoya de los hallazgos de Seyle y menciona que el estrés no es perjudicial, de hecho, según el autor este puede ser positivo cuando se experimenta la suficiente tensión para ser motivado, es por ello que es indispensable; para cumplir con este criterio, no cruzar el umbral máximo que el individuo tenga con respecto a su tolerancia al estrés, de tal manera que el sujeto se sienta capaz de superar los retos y trabajar al máximo en la búsqueda de resultados óptimos en el trabajo.

Habiendo recapitulado el concepto de estrés y entendiendo la necesidad de encontrar los niveles puntuados dentro de la población, es necesario abordar los resultados hallados para este objetivo, en donde se encuentra un promedio general de los puntajes transformados que ponen en manifiesto niveles altos de estrés laboral en jefes, profesionales y técnicos; muy altos en auxiliares y operarios, resaltando que la mayor parte de los participantes encuestados; es decir, el 72% se localizan dentro de estos rangos, debido a las afectaciones que esta variable puede desencadenar en la salud de los colaboradores tanto a nivel individual como familiar, siendo de suma importancia la vigilancia e intervención por parte de la organización, tal y como lo dicta el ministerio de trabajo en la resolución 2764 del 2022 al resolver en su artículo 3 que:

Las empresas en las cuales se ha identificado factores psicosociales intralaborales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales y requieren intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales (p.4).

Aun así se reconoce que la estructura organizacional de orden público tiene como objetivo garantizar y favorecer el bienestar del trabajador a cabalidad, puesto que el funcionario estatal cuenta con elementos estresores que debido a su puesto laboral son inherentes a él, como por ejemplo el sistema salarial y la regulación de su ejercicio público, entre otras. Todo ello se debe tener en cuenta junto a la carga laboral en cuanto a temas de demanda de tiempo y tramites de orden administrativo, ya que estas son peculiaridades que comúnmente se presentan en este tipo de entidades (Sánchez, et al., 2012). Sin embargo, hay que aclarar que si no se presta la debida

atención a este factor por medio de estrategias de afrontamiento o si este sigue a través del tiempo con la misma exposición, pueden presentarse alteraciones que atenten con el bienestar integral de las personas mediante trastornos aún más graves y evidentes, en tal sentido Moreno y Báez (como se citó de Osorio y Cárdenas, 2017) refieren que:

El estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (p.82).

Es por ello que al no prestar atención a estos índices, se identifica que el no promover mejoras en la organización ocasiona un riesgo en las diversas esferas de la vida de los individuos afectados e igualmente su impacto crece exponencialmente, afectando también el ambiente proximal a ellos.

A partir de los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales se puede decir que el 72 % de los empleados del ente gubernamental se ubican entre los rangos de nivel de estrés alto y muy alto. Esto se debe a que existen jornadas laborales extensas, el ambiente laboral no es el adecuado y la sobre carga laboral. Suarez, et al., (2020). Dichos factores influyen directamente en los colaboradores y en su desempeño laboral, como también en su estado de animo para ejecutar sus funciones asignadas.

Ahora bien, para el segundo objetivo propuesto dentro de este estudio se evaluó el nivel de motivación ocupacional de los funcionarios de la alcaldía municipal, considerando que este factor es importante para generar bienestar dentro y fuera de las entidades, además de promover el bienestar general en las diversas esferas de los individuos que se encuentran activos en la organización, entonces; el factor motivacional (en el caso de que haya un nivel alto) podría ser un catalizador de beneficios y mitigador de elementos adversos. Teniendo en cuenta la utilidad de este, es necesario recapitular dentro del marco teórico sobre su definición, en donde Toro, (1992) reconoce a esta variable como una fuerza que promueve la movilización de las personas desde un ámbito personal hacia aquello que posee valor para ellos; es decir que este concepto se plantea desde la subjetividad, y es por esto que el individuo logra realizar sus actividades con ímpetu, promoviendo así la responsabilidad, dedicación, esfuerzo, rendimiento, productividad personal e interés por la tarea que ejecuta, de la misma manera; esta variable se considera compleja en su definición debido a la diversidad de dimensiones que posee y en las percepciones

individuales de los sujetos hacia las mismas (Castro, 2014); además, las entidades promueven en sus colaboradores actitudes únicas y personales, dependientes de su subjetividad por medio de la variedad de estímulos que se encuentran en su entorno, pero este mismo puede representar a nivel mental (pese al displacer) un catalizador que promueve motivación, por el simple hecho de sentir bienestar al realizar alguna ocupación, pues esto conlleva en algunas personas a liberar tensión, en dicho sentido Bateman (como se citó en Castro, 2014) menciona:

Aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación. Muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales, y se auto motivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social. Existen innumerables individuos que poseen mucho más reconocimiento fuera de su hogar que dentro de él, pues el ser humano necesita buscar cualquier forma de afecto y autoestima aunque sea fuera de él (p.10).

De hecho, se resalta que el ser humano es propenso a atravesar por cambios continuos en tanto a su estructura interna, de modo que sus necesidades pueden variar dependiendo del momento, contexto, metas y todo lo que tiene que ver con el ámbito personal; en este sentido, Chiavenato (como se citó de Aldana, 2014) argumenta que los elementos adversos en un contexto pueden ser superados al estimular la motivación a través de la sustitución de metas y necesidades, esto se puede ver como una conducta innata que es promovida por un proceso de temporalidad en el ciclo de las necesidades; en dicho sentido, es un proceso continuo de solución de problemas y satisfacción de necesidades.

A propósito de lo mencionado a lo largo de los apartados del presente trabajo, se vio necesario medir este factor a partir de los tres grandes estadios: condiciones motivacionales internas, condiciones motivacionales externas y medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, cabe aclarar que en estos tres estadios, se abordan 15 dimensiones motivacionales.

Además, es imperativo explicar que a partir de lo referenciado por el teórico precursor del supuesto para esta variable de trabajo y su composición dimensional, se puede estimar una valoración general para los resultados (siempre y cuando no sean divergentes entre sí); es decir, que dentro del cuestionario no existe una puntuación total para la motivación ocupacional, sin embargo es posible establecerla si la mayoría de los puntajes en sus distintos factores es similar, por lo cual Toro (1992) advierte que:

No es posible comprender una condición motivacional interna sin tener en consideración el medio externo. El hecho obedece, entre varias razones, a que estos 2 aspectos son dimensiones del mismo fenómeno motivacional. Con fines analíticos y de exploración se pueden discriminar y considerar separadamente pero ninguna de las 2 dimensiones, con independencia de la otra, puede explicar satisfactoriamente la motivación (p.3).

Al mismo tiempo, hace énfasis en las características propias y preceptuales de los individuos, es por ello que Toro (1992) concluye:

Como en todos los fenómenos psicológicos, se observan grandes diferencias individuales tanto en las condiciones motivacionales internas como en las condiciones motivacionales externas. Por razón de tales diferencias individuales las personas pueden diferir en cuanto a los medios que prefieren emplear para obtener retribuciones deseadas en el trabajo (p.5).

De esta manera, se estima como necesario reiterar estas premisas para entender la veracidad de los datos obtenidos y sus resultados subyacentes. En este sentido, se puede comprender la significancia y magnitud de esta segunda variable, así como su grado de relevancia para entender los niveles de motivación ocupacional que hacen referencia al segundo objetivo, esto desde una perspectiva general ha establecido un rango promedio (normal) de motivación dentro de doce factores motivacionales en los colaboradores (logro, poder, afiliación, supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, promoción, dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, requisición, expectación y finalmente aceptación de normas y valores), los puntajes establecidos en estos resultados difieren en cierto modo dentro de este proyecto, ya que se ha evidenciado a través del marco de antecedentes algunos insumos que darían soporte a dicha conjetura; en este sentido, se deja en claro que estos niveles aunque son aceptables pueden ser optimizados y así contribuir a una mejora en el bienestar de los colaboradores.

A estos datos se exceptúan tres dimensiones; Motivación de reconocimiento, motivación con el salario y motivación con la autorrealización. De las cuales dos están puntuadas a partir de un nivel relativamente alto (mayor motivación); con un 61% de la población, y se denominan como: la motivación de reconocimiento y la motivación con el salario. Por lo cual se remitirán los fundamentos clave encontrados dentro de las teorías, que a priori permitirán profundizar y entender con mayor exactitud cómo está compuesto el factor motivacional en los funcionarios.

En cuanto a la dimensión denominada como motivación de reconocimiento, se puede argumentar que establece un alto valor dentro de los participantes del presente proyecto, además es evidente que a través de ella se podría trabajar para aumentar los niveles de motivación ocupacional; para esclarecer este punto, es necesario entender que esta variable se establece como una forma rápida e ineludible para generar en los individuos algún tipo de gratificación instantánea, en un contexto diario puede elevar los niveles motivacionales desde el valor intrínseco que consigue atribuir el sujeto en cuestión; de igual forma, en el ámbito laboral permite fomentar entre los funcionarios relaciones intralaborales mucho más estables y armoniosas, así mismo ayuda a mejorar la productividad y aumentar el interés en las actividades laborales (Castro, 2014).

De igual forma, el estadio designado como motivación con el salario es una pieza clave que fundamenta la particularidad de los colaboradores dentro de la entidad, según Toro (1992) esta dimensión se define como la retribución económica en relación al desempeño en el sitio de trabajo; además, depende de factores extrínsecos (estimulo) e intrínsecos (percepción del estímulo) que pueden proporcionar cierto grado de compensación por el esfuerzo, así mismo, según el tipo de retribución es posible que se suministre prestigio y seguridad de que al sujeto le es posible atender sus demandas personales y filiales, por lo tanto se puede decir que es una valoración particular en el sujeto de la compensación económica.

Al respecto de la tercera dimensión denominada como motivación con la autorrealización, según los resultados obtenidos no se incorpora en la normalidad establecida dentro de los 12 factores motivacionales a diferencia de los dos estadios anteriormente mencionados, esta sub-variable se estima mediante un nivel relativamente bajo, puesto que en la población encuestada; el 48% de ellos, se encuentra en los niveles más bajos. Es interesante esta apreciación debido al contexto dentro de la entidad, puesto que a través de este factor motivacional, según Toro (1992) al presentarse niveles bajos dentro de los colaboradores, no se lograría manifestar la expresión y realización de actividades que promuevan a su vez la implementación de habilidades y conocimientos personales con la finalidad de mejorar sus capacidades; en dicho sentido, se puede decir que muchos de los funcionarios perciben que su trabajo posiblemente no les permite el crecimiento personal e individual aún a pesar de tener cierto grado de retribución económica.

Estos valores demuestran una peculiaridad entre la población objeto de estudio sobre sus preferencias y actitudes frente al valor percibido dentro de las doce dimensiones de la motivación

ocupacional y se acentúa una mirada más profunda al entender las valoraciones retomadas mediante las tres categorías que se puntuaron fuera de los puntajes estándar de esta variable.

Con el fin de analizar los resultados del objetivo número tres de este proyecto al determinar la relación que existe entre el estrés laboral, la motivación ocupacional y sus sub-escalas, en los funcionarios de la alcaldía municipal, se hace necesario converger la información y tener en cuenta el análisis de los resultados que anteriormente se han desglosado. Gracias a estos se encontró que no existe una correlación significativa entre las variables, cabe resaltar que los puntajes obtenidos dentro de la medición estadística hacen alusión a que la mayoría de las sub-escalas de la motivación ocupacional junto a la variable de estrés laboral se asocian de manera negativa (inversamente proporcional), sin embargo, este valor es mínimo y no fue significativo, lo cual corrobora que no existe una relación confiable y certera entre las variables.

De este modo, se hace hincapié al marco referencial aludiendo a la vasta información recopilada dentro de este, la cual; en su mayoría describe como estas variables comparten una asociación en diversos grados, sin embargo es preciso recalcar que en este mismo apartado se encuentran algunos estudios que difieren a esta norma (relación inversa de variables) y dan evidencia de que no existe dicha asociación entre las mismas o que es poco significativa; entre los autores referenciados que sustentan esta premisa se encuentran Toro, Panchalo, et al y Camacho (1992).

En tal sentido y debido al vacío de información referente al tema, se hace alusión a los hallazgos sustentados por Toro (1992) que corroboran los resultados obtenidos en la presente investigación, donde se articula a modo de síntesis que es poco factible encontrar relaciones estables y significativas entre las variables debido al contexto, del mismo modo; Panchalo, et al. (2021) brindan soporte a través de sus hallazgos donde se logró evidenciar que no existe relación entre las variables puesto que ambas puntúan desde un nivel bajo y esto se puede deber a las necesidades particulares y su fuente de motivación que depende de la subjetividad anteriormente estructurada a través de los años, pues se presenta un nivel bajo tanto a nivel intrínseco como extrínseco, así mismo; Camacho (2019) demostró mediante su estudio indicios de una orientación inversa de estrés y motivación en el trabajo, aunque poco significativa, que se atribuye al tipo de trabajo ejercido por la población del estudio, dado que esta maneja particularidades que pueden elevar el nivel de motivación desde un orden extrínseco.

Por medio del sustento anterior, se puede concluir que las percepciones subjetivas dentro de ambas variables fundamentan el tipo de actitud frente a los estímulos, de tal manera que es imperante comprender el tipo de población con la que se está trabajando, pero también su contexto. En tal sentido, los estudios revisados en la literatura para la fundamentación referencial; en donde no se encontró dicha relación, cuentan con la particularidad de haber realizado el trabajo investigativo con funcionarios públicos, esto es interesante ya que se fundamenta la inexistencia en la correlación de las variables de estudio; en cierta medida, por el tipo de población en la que se han sustentado estos proyectos.

Por consiguiente, no es extraño encontrar estos resultados; aunque inesperados, es posible hallar una razón lógica por medio de las teorías adoptadas en el presente estudio, por ello se convergen los datos cuantitativos con las tesis de algunos autores y de este modo se establece un punto de intersección que justifique el grado de significancia encontrado entre las variables.

De modo que en los resultados del estrés laboral se puntuaron los niveles más altos dentro del cuestionario, por lo cual, Abraham (1997) menciona que al establecer una sobre-estimulación de este factor es imposible que se promueva la motivación o desmotivación en los sujetos, debido a que este grupo poblacional ha alcanzado el tope máximo en su umbral de tolerancia.

Por consiguiente, la motivación ocupacional se establece desde un rango normal en la población, lo cual, puede entenderse solamente si los individuos han sido expuestos a cambios constantes, como lo expone Chiavenato (2007) ya que por medio de estas modificaciones en el ambiente es factible variar las necesidades humanas y mediante un proceso de adaptación es posible motivarse pese a las constantes que puedan haber en el entorno (interno y externo); es decir que en este ciclo motivacional, se promueven las conductas hacia el satisfacer las necesidades propias a través de una tensión interna que permite sustituir ciertas necesidades para bajar dicha tensión y encontrar la homeostasis dentro del individuo.

Ahora bien, es ineludible no entablar el análisis de diferencias en las puntuaciones de nivel de estrés laboral y motivación ocupacional de acuerdo al género, edad y tipo de contrato en los funcionarios de la alcaldía, puesto que este como el último objetivo propuesto dentro del marco estructural del presente estudio, da a conocer información que puede considerarse de mucho interés para una mayor comprensión de las variables utilizadas en el mismo.

En dicho sentido se destaca que el factor de estrés laboral no muestra relación alguna con las tres variables sociodemográficas; en el caso del análisis realizado en conjunto con el género,

existe independencia entre las variables y esto según Martocchio y O'Leary (1989) puede deberse a que realmente no existen diferencias en cuanto a cómo las personas vivencian el estrés laboral, más bien, la disparidad de estos factores radica desde los elementos que generan estrés y las respuestas que los individuos puedan concebir.

En cuanto al análisis realizado con el tipo de contrato, se tiene en cuenta el desarrollo que las entidades han sufrido en los últimos años, concerniente a su estructura interna; se han definido diversos tipos de cargos, contrataciones y actividades que develan un paradigma relativamente nuevo para la psicología organizacional, esto da evidencia de que los factores estresores son relativos al individuo, ya que prepondera la estructura interna del sujeto, sus condiciones propias de trabajo y su historia, además; el ámbito y el tipo de actividad dentro de la organización se ha incrementado exponencialmente, lo cual conlleva a la adquisición de cambios en el ejercicio laboral que han producido modificaciones en el contrato psicológico (creencias y expectativas entre colaboradores y organizaciones) que pueden o no ser generadoras de estrés, esto dependerá de las inferencias propias del sujeto mediante la percepción sobre lo pactado y lo que realmente evidencia el individuo (Silla, 2001), en otras palabras; se puede estimar que invariablemente el tipo de contrato (prestación de servicios o nomina), podría influir directamente en una relación con el estrés laboral al encontrar disparidades entre lo que se espera y lo que se ha estipulado con la organización. En este sentido, se entiende que el estrés laboral es multifactorial y depende de muchas aristas, las cuales deben converger para desencadenar los malestares generados por esta variable, en el caso de la edad y otros factores Slaski y Cartwright (2002) mencionan que los resultados de la relación del estrés laboral y los factores sociodemográficos propenden a ser mixtos y se explica que estos no son determinantes del estrés, pero sí podrían aumentar la vulnerabilidad a este.

Siguiendo con el hilo conductor de este objetivo, los resultados muestran que no hay diferencias entre la motivación ocupacional con la edad de los funcionarios, esto puede deberse a que la edad como constructo intrínseco depende de las experiencias particulares de las personas y no de una etapa de desarrollo evolutivo en sí; ya lo mencionaba McClelland (como se citó en Sullca y Anarcaya, 2021) al mencionar que las necesidades son aprendidas desde la niñez y que dependiendo de lo vivenciado desde edades tempranas se proyectaran en mayor o menor medida, por lo cual, las personas poseen “tipos de motivos” con distinta intensidad.

Por otra parte, se debe mencionar que los resultados obtenidos en cuanto a analizar diferencias de la variable de motivación ocupacional con el factor sociodemográfico tipo de contrato; en la mayoría de subcategorías no se apreció relación alguna, no obstante, el estadio que hace referencia a la dedicación a la tarea mostró una dependencia significativa, puesto que se evidencia al 98% de los funcionarios dentro de la prestación de servicios con una motivación relativamente baja y normal para esta variable, lo cual es plausible si se tiene en cuenta que los intereses del personal varían y tal vez pueden distar de los objetivos organizacionales (Araya y Gajardo, 2013), lo que quiere decir que el enfoque hacia la tarea es mayormente atribuida al valor intrínseco e individual y se sustenta con la característica del acuerdo (colaborador / empresa), esto es congruente con la teoría de la equidad y justicia organizacional, ya que la motivación hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales; en este sentido, dependería del tipo de contrato (nómina o de servicio) y el cumplimiento de lo establecido en este, además el carácter del acuerdo entre las dos partes puede ser más o menos llamativo lo que explicaría la conducta de los individuos frente a este.

Cabe resaltar, que no es inconcebible que haya una relación entre la motivación ocupacional y el género o al menos con algunos de los componentes motivacionales, entre los cuales, en este estudio se evidencio la aceptación de normas y valores como primer factor, en donde el sexo masculino se ve menos propenso a estar motivado; con un total de 76% de hombres dentro de la población objeto de estudio que mostraron niveles relativamente bajos y normales; a su vez, hay que entender que este factor motivacional se caracteriza por expresarse mediante comportamientos asociados íntimamente con creencias, valores y normas para el funcionamiento de las organizaciones (Toro, 1992, p.7), es por esto que para estimular la motivación dentro de la organización los individuos deben coincidir con las particularidades y creencias que promulga la entidad, en cuyo caso los hombres dentro de la organización se verían menos identificados que las mujeres.

En una segunda instancia, los resultados del factor motivacional del logro se muestran en una mayor proporción en el género femenino que corresponden al 32%, con un puntaje relativamente alto y con un menor índice de desmotivación frente a los hombres encuestados, esto puede deberse a lo mencionado con anterioridad; así mismo, es necesario agregar que existen estudios de carácter modular (estructuras altamente especializadas en el cerebro) que dan evidencia de tendencias entre ambos sexos, en el caso de las mujeres; por ejemplo, tienden a manejar mucho

mejor la fluidez en la ideación y los hombres a realizar de una mejor manera las pruebas de identificación de figuras en entornos complejos (García, 2003, p.12), de tal modo que si la motivación del logro se caracteriza por la intención de inventar o crear algo excepcional con el fin de alcanzar metas y/o resultados (Toro, 1992, p.4) se entiende que esta definición esta mayormente relacionada con las características innatas de una mujer, cabe aclarar que esto no supone que el sexo masculino no cuente con estas habilidades, más bien, estos estudios demuestran que las mujeres son más propensas a tener una facilidad en este tipo de tareas; sin embargo Toro(1992) agrega que generalmente “no se manifiesta la acción hacia el logro cuando la dificultad de la tarea o de la actividad es demasiado alta o baja. La dificultad media de la tarea o actividad parece estimular mejor los comportamientos orientados al logro” (p.4); es decir, que hay la posibilidad de que los hombres dentro de la población no obtengan los estímulos suficientes dentro de su contexto para tener una mayor motivación con el logro o esta sea su percepción.

Por último se evidencio que el factor de autorrealización está estrechamente relacionado con el género y se comprueba nuevamente que la población masculina tiende a estar menos motivada, con un 60% de hombres dentro de los niveles relativamente y excepcionalmente bajos, ello podría explicarse desde un modelo social, ya lo menciona García (2003) al afirmar que este pone en consideración e impone política y académicamente correcto las diferencias entre hombres y mujeres y se explican dichos contrastes desde el medio sociocultural, el aprendizaje y los conocimientos adquiridos. Por otra parte, al ceñirse en la definición de la autorrealización Toro (1992) lo vincula a la expresión de los deseos a través de la realización de tareas que promuevan; desde un contexto laboral, la implementación de habilidades y conocimientos personales; esta conceptualización permite entender que dentro del contexto laboral muchos hombres estén predispuestos a no sentirse satisfechos con la actividad que realizan y desde una mirada social, es plausible que la baja motivación de los hombres en relación a las mujeres recaiga desde lo cultural, ya que este factor promueve expectativas por medio de un prisma tanto individual como familiar, en dicho sentido; es menos probable que la mayoría de los hombres dentro de la población objeto de estudio puedan utilizar sus habilidades y conocimientos sin restricción alguna y mucho menos mejorar estas mismas.

En resumen, dentro de los cuatro objetivos propuestos por el grupo de investigación, se logró cumplir el propósito de identificar y evaluar las variables de estrés laboral (nivel alto) y

motivación ocupacional (nivel promedio) dentro de los cien funcionarios que participaron en el presente proyecto; además, se determinó que no existe una relación entre las variables anteriormente mencionadas y finalmente se establecieron los análisis entre las diferencias de puntuaciones de las variables de estudio en asociación a los factores sociodemográficos (edad, género y tipo de contrato).

Conclusiones

En este proceso investigativo, dentro de los métodos de orden cuantitativo empleados, el cuestionario para la evaluación del estrés permitió: identificar en la población de estudio forma A (jefes, profesionales y técnicos) que existe una puntuación que indica un nivel alto y en la forma B (auxiliares y operarios) un nivel muy alto de estrés laboral, en relación a sus 31 reactivos esto implicaría una señal de alarma que da evidencia de las complicaciones dentro del contexto laboral, de la misma manera se debe resaltar las implicaciones de orden individual que podrían surgir a mediano y largo plazo al no brindar herramientas para mitigar el estrés laboral dentro de la entidad. En síntesis, con este primer objetivo se concluye que el bienestar tanto de los colaboradores como de la empresa dentro de sus funciones administrativas pueden verse afectadas, debido a las causas que la variable puede generar.

Por otra parte, y de acuerdo a la aplicación del cuestionario CMT permitieron validar la estructuración de los niveles de motivación ocupacional, bajo sus 3 factores y 15 dimensiones, identificando un nivel normal de motivación en relación al ámbito laboral; además; a través de los puntajes obtenidos de la población objeto de estudio se demuestra un nivel relativamente bajo dentro de la motivación hacia la autorrealización y en paralelo se establece que la motivación con el salario y el reconocimiento se encuentran dentro de la población en un nivel relativamente alto, obteniendo así índices que contrastan un equilibrio dentro de esta variable y ello puede ser señal del manejo que se establece a nivel intrínseco frente al ambiente que se esté manejando dentro del contexto laboral.

Del mismo modo el análisis de los resultados del cuestionario para la evaluación de estrés y el cuestionario CMT permitieron evidenciar que no existe una correlación significativa entre el estrés laboral y motivación ocupacional. Este resultado puede ser muestra de que en la población existan factores individuales perceptuales que permiten (como medida de contingencia) establecer acciones para promover un equilibrio entre lo que el medio les ofrece y la retribución

que estos brindan, en tal sentido; este punto de vista permite comprender que existen medios inherentes en el ser humano para mitigar los factores estresantes, siempre y cuando hallan los mecanismos internos (recursos propios) para realizar dicha tarea, es decir, que los medios cognitivos para el manejo de los estímulos estresantes pueden conllevar a desarrollar mecanismos que contribuyan momentáneamente a manejar dichos ambientes.

Finalmente, dentro de los análisis estadísticos efectuados entre las variables de estudio y los factores sociodemográficos, se encuentra que el estrés laboral no tiene relación con ningún factor; debido a que estos desde una perspectiva teórica, preponderan la vulnerabilidad de estrés mas no influyen directamente en él. Sin embargo, la motivación laboral aunque no presenta dependencia con la edad de los participantes, demuestra asociación entre algunas subcategorías de la variable en relación al tipo de contrato (dedicación a la tarea) y el género (logro, autorrealización aceptación de normas y valores). Estos comportamientos entre variables pueden deberse a que existen dentro de los factores sociodemográficos como la edad componentes motivacionales, que a partir de la teoría no estiman variaciones evolutivas; sino más bien, adaptaciones que comprenden cambios hacia las percepciones de los individuos que corresponden a las vivencias particulares. Por otra parte, el tipo de contrato aunque puede establecerse como un término objetivo entre las organizaciones y los particulares, también depende de la estimación intrínseca del valor que este tiene para un colaborador dentro de la empresa, puesto que sus expectativas y deberes recaen dentro del contrato; además, la percepción de la valía dependerá de lo que ofrece la empresa a cambio de los servicios que el individuo en retribución está dispuesto a brindar. En cuanto al género, este se estipula desde algunas ciencias como un factor que orienta ciertos matices explicativos de la conducta de hombres y mujeres a partir del orden biológico, endocrino y sociocultural; lo cual, permite entender las diferencias que pueden caracterizar ambos sexos y sus actitudes frente al trabajo.

Recomendaciones

A propósito de los resultados obtenidos para cada uno de los cuatro objetivos específicos que se han desarrollado en el presente estudio, se ve imperativo mencionar que estos deben ser considerados como una base que contiene insumos a partir del sustento metodológico que define su estructura y contribuye a la construcción teórica y del conocimiento desde el campo de la psicológica organizacional, cuyos cimientos pueden ser de ayuda para el entendimiento de los

factores con los que se ha trabajado y también pueden facilitar la construcción de metodologías a implementar dentro de la entidad gubernamental.

En tal sentido, la identificación del nivel de estrés laboral permitió establecer que esta variable tiene una mayor predominancia de afectación dentro de la organización, es por ello que se recomienda trabajar en pro de minimizar los niveles actuales de estrés laboral a través de un plan de acción que la entidad pública decida ejecutar para minimizar el grado de afectación de la misma y de esta manera mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos, como también de la organización. Igualmente, establecer buenas relaciones con los compañeros, el cual es un factor determinante para poder tolerar mas o menos el estrés.

Mediante los resultados obtenidos a través de la segunda variable de trabajo, se puede apreciar que desde una perspectiva general la motivación ocupacional se encuentra dentro de los parámetros de normalidad establecidos por el cuestionario a partir de las 12 sub-escalas; sin embargo, estos niveles no son gratificantes y no promueven un desarrollo en las aptitudes de crecimiento para el trabajador. En este sentido, se recomienda fomentar las relaciones interpersonales, practicar el optimismo, ampliar las habilidades y competencias, que influyan de manera efectiva en las necesidades de los colaboradores, como lo ha argumentado Toro (1992) al exponer los factores motivacionales y su influencia en las diversas estructuras del individuo, ya que por medio de estos se puede generar un cambio positivo al establecer la motivación como un factor protector en la vida laboral, para ello es necesario remitirse a los datos recabados, puesto que en ellos se encuentran peculiaridades significativas dentro de la población, este antecedente se ha expuesto mediante las tres dimensiones restantes: la motivación con el salario, con el reconocimiento y con la autorrealización; dado que a través de estas se sustentan las preferencias y precepciones en los individuos y por esta razón es factible trabajar y consolidar un plan de acción ya que los colaboradores han demostrado ser mayormente susceptibles a estos tres estadios. Dicho de otro modo, como se mencionó en el apartado de discusión, se puede establecer una ruta de acción al trabajar con alguna de estas tres sub-escalas, pero la motivación con el reconocimiento puede movilizar internamente a los funcionarios sin escatimar demasiados recursos, esto es posible al entender que una muestra de gratitud ante el trabajo que el colaborador realice es lo suficientemente valioso como para cambiar el estado de ánimo del mismo y promover muchos beneficios tanto en el servidor público como en la entidad.

Ahora bien, como se lo ha enmarcado en los análisis realizados y el apartado de discusión, se determinó que no existe relación entre las variables de trabajo, teniendo en cuenta desde una perspectiva global, que el estrés laboral como factor psicosocial es incapaz de promover o inhibir la motivación debido al puntaje arrojado en la población; del mismo modo, la motivación ocupacional depende de factores situacionales; por ende, existen más probabilidades de que haya mayor motivación, independientemente de si hubiese o no estrés en el trabajo, esta síntesis teórica es posible gracias a los sustentos propuestos por Abraham (1997) y Chiavenato (2007). En perspectiva, se ve plausible recomendar la aplicación de estrategias individuales (por cada variable) que ayuden a mejorar los niveles encontrados; ya que al trabajar con una variable no necesariamente se verá una mejora en los niveles de la otra; es decir, se debe trabajar con ellas por igual y en paralelo.

En otro sentido, se ha podido observar en el apartado de discusión como se ha complementado este estudio al analizar las diferencias entre las variables de trabajo y los factores sociodemográficos; encontrando así algunas relaciones significativas, entre las cuales se destaca la motivación ocupacional con el género, dado que dicha asociación permite encontrar diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al logro, autorrealización y la aceptación de normas y valores. Este hallazgo permite estructurar un plan de acción, teniendo en cuenta las diferencias que subyacen en la variable sociodemográfica y establecer una gestión mucho más efectiva; dicho de otro modo, es recomendable que se tomen medidas por parte de la alcaldía municipal teniendo en cuenta los puntos estipulados a lo largo de este apartado, ya que estos insumos permiten tener una mayor claridad del nivel en que se sitúa la población con respecto a las variables de estudio; además, se pueden abstraer los elementos teóricos referenciados para crear herramientas que permitan una adecuada estructura y manejo del grupo poblacional.

Finalmente, se espera que la información brindada por esta investigación sea tenida en cuenta y brinde utilidad para mejorar los diferentes lineamientos en la psicología organizacional y en el ámbito de talento humano de la alcaldía municipal de Chachagüí y como invitación para la universidad Cesmag así como para la facultad de psicología, se sugiere contemplar a los trabajadores de esta entidad en futuras investigaciones, teniendo en cuenta que de la misma se encuentran muy pocos estudios, dando lugar a ser una población contextualmente olvidada. Es por ello que se espera que a partir de este estudio se considere importante ampliar dichos procesos que favorezcan a llenar los vacíos de información en el ámbito organizacional.

Referencias

- Abraham, R. (1997) Thinking styles as moderators of role stressor-job satisfaction relationships. *Leadership & Organization Development Journal*, 18, 236-243. Recuperado de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437739710182377/full/html>
- Abreu, J. (2012). Hipótesis, método y diseño de investigación. Recuperado de <http://www.spentamexico.org/v7-n2/7%282%29187-197.pdf>
- Alcaldía de Chachagüí. (2021). Nuestro municipio. Recuperado de <http://www.chachagui-narino.gov.co/municipio/nuestro-municipio>
- Afzal, A. (2020). El papel del estrés laboral en la motivación y el desempeño de los empleados en la organización de energía eléctrica de Pakistán. Recuperado de <https://reads.spcrd.org/index.php/reads/article/view/276>
- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2009). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales* (Cr), 4(142), 45-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Arias, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/262435703_Estres_laboral_en_trabajadores_desde_el_enfoque_de_los_sucesos_vitales
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y. y Frasati, M. (2019) Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. Recuperado de <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>
- Brito, F. y Ciccoti, A. (2007). Efectos de la satisfacción laboral y nivel jerárquico sobre el estrés laboral en una empresa del sector salud en Caracas. *Variables* (tesis de pregrado). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1419.pdf>
- Blanco, M. (2003). El estrés en el trabajo. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n12/a08.pdf>
- Cabrera, M. (2019). Análisis del procedimiento de juicio de preparación acción ejecutiva en juzgados de paz en lo civil, comercial y laboral de la capital de la república del Paraguay,

periodo de setiembre a diciembre del 2.019. Recuperado de <https://www.unida.edu.py/v2/wp-content/uploads/2022/01/Trabajo-de-Investigacion-Miguel-Cabrera-UNIDA-1.pdf>

Caicedo, A. Sanchez, L. Santos, L. Solorzano, N. y Sastoque, D. (2012). Programa de prevención de estrés en funcionarios públicos. *Universidad Católica de Colombia facultad de psicología*. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/322/2/PROGRAMA%20DE%20PREVENCION%20DE%20ESTR%C3%89S%20EN%20FUNCIONARIOS%20PUBLICOS.pdf>

Castro. A. (2014). La influencia de la Motivación Laboral en los Trabajadores de las organizaciones del Departamento de Matagalpa, año 2013. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/5758/1/6203.pdf>

Camacho, V. (2019). *La relación del estrés en la motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/23476>

Chavez, L. (2016). El estres laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del area de gestion comercial de Electrosur S.A. En el periodo 2015. *TACNA-PERU*. Recuperado de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/80/chavez-lizbeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima edición. *McGRAW-HILL / ÍNTER AMERICANA EDITORES, S.A.* Mexico, D.F. Recuperado de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

Constitución política de Colombia. Artículo 1. Recuperado de <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-1/capitulo-0/articulo-1>

Constitución política de Colombia. Artículo 25. Recuperado de <https://blogjus.wordpress.com/2007/05/08/derecho-al-trabajo-articulo-25/>

Constitución política de Colombia. Artículo 287. Recuperado de <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-1/capitulo-0/articulo-1>

- Congreso de Colombia. (2006). Código deontológico y bioético. (Ley 1090 de 2006). Recuperado de <https://vlex.com.co/vid/psicologia-dicta-deontologico-bioetico-60054118>
- Congreso de la república. (2011). Ley 1438 de 2011. Recuperado de http://secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1438_2011.html
- Córdoba, L; Bedoya, D; Caicedo, J; y Cadavid, Y. (2021). *Niveles de Estrés y Motivación Laboral en los Patrulleros de la Policía Adscritos a la Seccional de Inteligencia Policial que no Aprobaron el Ascenso a Subintendentes*. Recuperado de [file:///C:/Users/danie/Downloads/jahernandezgom,+10+PIF+Psicolog%C3%ADa+Medell%C3%ADn+1+\(32-38\)%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/danie/Downloads/jahernandezgom,+10+PIF+Psicolog%C3%ADa+Medell%C3%ADn+1+(32-38)%20(4).pdf)
- Comoroto, H. y Villon, C. (2017). *Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional*. Recuperado de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Flores Sullca, E. R., & Anarcaya Llamoca, M. A. (2021). Factores sociodemográficos relacionados a la motivación y satisfacción laboral de trabajadores en tiempos de Pandemia de una empresa privada Lima, 2021. Recuperado de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5385>
- Gallego, V. (2018). El estrés en el entorno laboral revisión genérica desde la teoría. Dialnet, *1*(54), 35. Recuperado de <https://www.studocu.com/co/document/universidad-catolica-luis-amigo/psicologia-organizacional/dialnet-el-estres-en-el-entorno-laboral-7188504/19220302>
- García, V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables* (tesis de pregrado). Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Mesa, J., & Correa Delgado, M. (2018). Factores motivacionales y de satisfacción laboral que influyen en la permanencia y rotación de personal en La Soberana SAS. Recuperado de <http://bibliotecadigital.iue.edu.co/xmlui/handle/20.500.12717/1687>
- Gómez, V., Segura Camacho, S., Castrillón, D. y Perilla, L. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, *19*(2), 221-238. DOI: 10.14718/ACP.2016.19.2.10
- González, D. (2002). *Motivación Laboral*. (Tesis de grado). Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/1061/1/1020149014.PDF>

- Gobierno de Colombia. (2021). Decreto 1072 de 2015 sector trabajo. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Grupo de investigación: Perspectivas psicológicas. (2016). *Universidad Cesmag*. Recuperado de <http://noticias.unicesmag.edu.co/grupo-de-investigacion-perspectivas-psicologicas/>
- Hermosa, A. y Perilla, L. (2014). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Salud Pública*, 3(2), 4. DOI: 10.17533/udea.rfnsp.v33n2a12
- Huichi, N. (2019). *Motivación laboral* (tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2630/Carolina_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quijano, A. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/470068855/parte1-quijano-pdf>
- Janayo, O. (2019). *El sentido de pertenencia y desempeño laboral en los colaboradores de la fundación Cavour Aramayo* (tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25258/T-1296.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mantilla, M. (2008). Estrategias de influencia. Motivación y estrés laboral en gerentes venezolanos. *Interamericana*. Recuperado de <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/91>
- Martocchio, J. J., & O'Leary, A. M. (1989). Sex differences in occupational stress: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 495–501. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.495>
- Ministerio del trabajo. (2019). Mintrabajo es noticia 2019. Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2019/-/asset_publisher/5xJ9xhWdt7lp/content/al-menos-4-de-cada-10-trabajadores-del-sector-publico-padece-problemas-mentales
- Ministerio del trabajo. (2021). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2646-de-2008/>
- Ministerio de la protección social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- Ministerio del trabajo. (2022). Resolución 2764. *República de Colombia*. Recuperado de <https://actualicese.com/resolucion-2764-del-18-07-2022/>

- Mousalli, G. (2015). Métodos y diseños de investigación cuantitativa. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf
- Mora, E. y Mora, M. (2020). *Desarrollo de la motivación laboral* (tesis de pregrado). Recuperado de <https://convite.cenditel.gov.ve/revistaclic/index.php/revistaclic/article/view/1021>
- Nastri, S. (2022). *Estrés laboral ¿Por qué se produce?* Recuperado de <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>
- Organización Mundial de la Salud - OMS, (2017). Entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2016) Estrés laboral: estudio de revisión. *Scielo*, 13(1), DOI: <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Platan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? 35(1), 165. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Patarroyo, S. y Ramírez, J. (2016). Plan de acción para incrementar la motivación laboral. El caso de los empleados públicos adscritos a la decanatura de ingeniería de la universidad del valle. Recuperado de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/14719>
- Peñañiel, A. (2017). *Estudio de caso de satisfacción laboral de servidores públicos pertenecientes a procesos adjetivos y sustantivos de un instituto Nacional descentralizado 1* (Tesis Magister). Recuperado de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/13264>
- Pérez, V. (2017). *Desarrollo de una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales: aplicación al personal de administración y servicios en el ámbito universitario*. (Tesis doctoral). Recuperado de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/74829/Tesis_VPM.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Posada, E. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. *Ces Salud Publica*, 2 (1), 68. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>
- Psicología y prospectiva. Ley 1090 de (2006). Recuperado de <http://psicologiapropectiva.com/ley1090/titulo3.html>
- Ramírez, M. (2010). *Factores psicosociales que promueven estrés laboral y sus efectos en el desempeño y motivación laboral* (tesis de pregrado). Recuperado de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/12720/1/13%20T%281820%29.pdf>
- Réspedes, S. y Ireijo, E. (2015). *Relación entre estrés y motivación laboral con la percepción de la eficiencia en los equipos de trabajo* (Tesis de magister). Recuperado de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2950/CespedesSandra_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1
- Revista laboral. (2006). La motivación en el entorno laboral. Recuperado de https://cursoco.weebly.com/uploads/3/9/6/9/3969131/casos_de_motivacion.pdf
- Sánchez-Laverde, L. T., Solórzano-Peralta, N. C., Sastoque-Luna, V. A., Caicedo-Sierra, A. M., & Santos-Ospina, L. F. (2012). *Programa de prevención de estrés en funcionarios públicos*. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/322/2/PROGRAMA%20DE%20PREVENCION%20DE%20ESTR%c3%89S%20EN%20FUNCIONARIOS%20PUBLICOS.pdf>
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2002). Health, performance and emotional intelligence: An exploratory study of retail managers. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 18(2), 63–68. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/smi.926>
- Sarsosa, K. y Charria, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. Salud*. 2018; 20(1):44-52. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Silla, J. M. P. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, (13), 18, 38. Recuperado de <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>
- Tirado, D. (2015). Estado de la motivación en los colaboradores de servicios generales de la Corporación Universitaria Lasallista. Recuperado de

http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/1455/1/Estado_motivacion_colaboradores_servicios%20generales_CUL.pdf

- Toro, F. (1998). Motivación para el trabajo: derivación de factores de segundo orden a partir del test motivacional CMT. *Colegio oficial de psicólogos de Madrid*. Recuperado de <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/33/33>
- Toro, F. (1991). Relación entre variables de estrés ocupacional y motivación para el trabajo: estudio exploratorio. *Colegio oficial de psicólogos de Madrid*. Recuperado de https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1991/vol2/arti4.htm#_Hlk422707575
- Toro, F. (1992). CMT Cuestionario de motivación para el trabajo. Recuperado de <https://slideplayer.es/amp/8664518/>
- Toro Álvarez, F. (1992). “Cuestionario motivacional para el trabajo – CMT”. *CINCEL LTDA*. Recuperado de <https://pdfcoffee.com/cmt-manual-5-pdf-free.html>
- Urrego, P. (2016). *Entorno laboral saludable*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
- Yeda, O; Días, Aparecida, E; Rueda, V. y Ferraz, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones análisis de investigaciones publicadas. *Invenio*, 15(29), 70. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>
- Yela, M. (1994). El problema del método científico en psicología. Recuperado de <https://www.psicothema.com/pdf/665.pdf>
- Vargas, N. Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión. Recuperado de https://www.academia.edu/32843322/CUESTIONARIO_PARA_LA_EVALUACION_DEL_ESTRES_TERCERA_VERSION
- Valle, W. (2006). Diseños de investigación no experimental. Recuperado de <http://files.uladech.edu.pe/docente/43342417/Psicologia%20experimental/sesi%C3%B3n%209/sesi%C3%B3n%209.pdf>
- Valencia, J. y Enríquez, D. (2018). *Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización*. (tesis de pregrado). Recuperado de <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2108/2325>

- Villegas, J. (2017). *Influencia de los niveles de estrés en la motivación de los docentes catedráticos de la facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas, según los factores de la teoría de Herzberg. El caso de la “Universidad de Manizales”*. (tesis de pregrado). Recuperado de https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/3213/Villegas_G_Jimena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villalobos, G. (2010). Cuestionario para la evaluación del estrés-tercera versión. Recuperado de <https://1library.co/article/cuestionario-para-la-evaluaci%C3%B3n-del-estr%C3%A9s-tercera-versi%C3%B3n.yrdww2vq>

Apéndices



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NARIÑO
MUNICIPIO DE CHACHAGÜÍ



DESPACHO ALCALDE

Chachagüí, 26 agosto 2021

Señores.

UNIVERSIDAD CESMAG

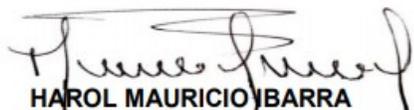
L. C.

Cordial saludo.

En respuesta a la solicitud realizada por ustedes con el fin de brindar un espacio para que se desarrolle el proyecto de investigación titulado " RELACION DEL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE CHACHAGUI DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO", que estará a cargo de los estudiantes del programa de psicología: ANGIE MELISA RAMÍREZ PUIALES, DANILO FERNANDO JURADO y DANIEL ALEXANDER BOLAÑOS ERASO identificados con cedula de ciudadanía No 1087420191, 1085333816 y 1086331082 respectivamente; y asesorado por la psicóloga YERALDY ESCOBAR TOVAR; y teniendo en cuenta el compromiso con el cumplimiento del código deontológico, se comprometen con el manejo ético de la información contemplado en la Ley 1090 de 2006. La administración municipal de Chachagüí, autoriza esta práctica investigativa cumpliendo con los debidos lineamientos estipulados por la universidad y los códigos y lineamientos de confidencialidad de nuestra administración; siendo está una actividad exclusivamente académica.

Sin otro particular, se suscribe de usted

Cordialmente


HAROL MAURICIO BARRA
Alcalde Municipio de Chachagui

Universidad CESMAG
Facultad de ciencias sociales y humanas
Programa de psicología

Investigación Titulada: Relación del estrés laboral y motivación ocupacional en los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño.

Fecha: _____

Informe de consentimiento informado para participar en una Investigación Científica

Yo, _____, identificado(a) con la C.C. _____ de _____, a la edad de _____ años, con sexo _____, me identifico como funcionario(a) de la alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño a través de un contrato de prestación de servicios () o nomina (); de tal manera, manifiesto mi consentimiento para participar dentro de la investigación arriba mencionada y que actúo consecuente, libre y voluntariamente como colaborador(a), contribuyendo de forma activa. Soy conocedor(a) de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme al ejercicio investigativo, cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna.

Propósito de este documento:

Este documento se le entrega para ayudarle a comprender las características de la investigación, de tal forma que usted pueda decidir voluntariamente si desea participar o no. Si luego de leer este documento tiene alguna duda, pida al personal de la investigación que le aclare sus dudas. Ellos le proporcionarán toda la información que necesite para que usted tenga un buen entendimiento de la investigación.

Riesgos y Beneficios:

La obtención de los datos recopilados no implica riesgo alguno para usted, las respuestas dadas no tendrán ninguna consecuencia.

Confidencialidad:

Los datos individuales sólo serán conocidos por los investigadores, asesora, jurados y expertos de la investigación, mientras dura el estudio; quienes, en todo caso, se comprometen a no divulgarlos. Los resultados que se publicarán corresponden a la información general de todos los participantes.

Derechos y deberes:

Usted tiene derecho a obtener una copia del presente documento y a retirarse posteriormente de esta investigación, si así lo desea en cualquier momento y no tendrá que firmar ningún documento para hacerlo, ni informar las razones de su decisión, si no desea hacerlo. Usted no tendrá que hacer gasto alguno durante la participación en la investigación y en el momento que lo considere podrá solicitar información sobre sus resultados a los responsables de la investigación.

Declaro que he leído o me fue leído este documento en su totalidad y que entendí su contenido e igualmente, que pude formular las preguntas que consideré necesarias y que estas me fueron respondidas satisfactoriamente. Por lo tanto, permito ser participe en esta investigación y autorizo el manejo de los datos obtenidos, para fines investigativos.

Firma del Participante
C.C No. _____

Yeraldí Escobar - Asesora
C.C No. _____

Angie Melissa Ramírez
C.C No. 1087420191

Danilo Fernando Jurado
C.C No. 1085333816

Daniel Bolaños Eraso
C.C No. 1086331082



San Juan de Pasto, 21 de abril del 2022.

Yeraldy Roxana Escobar Tovar
Coordinadora Laboratorio de Psicología
Universidad Cesmag
Ciudad

Asunto: Aval uso de la prueba CMT.

Reciban un cordial saludo.

Mediante el presente oficio el Laboratorio de Psicología de la Universidad Mariana, formaliza el préstamo del instrumento: Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) para la aplicación en un proceso investigativo liderado por los estudiantes de la Universidad Cesmag: Melissa Ramírez, Danilo Jurado, Daniel Bolaños, bajo la asesoría de la docente Yeraldy Roxana Escobar Tovar. La prueba es dada en calidad de préstamo atendiendo a la normatividad del laboratorio, se autorizan 110 copias del cuadernillo de respuesta y sus respectivas instrucciones, los cuales deberán ir con sello para su debido control y posteriormente su aplicación, en caso de existir material restante este podrá ser donado al laboratorio de psicología que facilita el préstamo si así lo desea, de lo contrario será destruido.

Se recalca que para el uso de la prueba se requiere cumplir con las condiciones éticas establecidas en la Ley 1090 del 2006 respecto al uso del material psicotécnico, además para el préstamo y aplicación se debe cumplir con los requisitos establecidos en el convenio de colaboración interinstitucional entre los laboratorios de psicología de la Universidad de Nariño, la Universidad Mariana y la Universidad Cesmag.

Autoriza:
Mg. JUAN DAVID GÓMEZ HERRERA
Coordinador del laboratorio de Psicología
Universidad Marina

Excelencia educativa para la transformación social

Calle 18 No. 34-104 - PBX (Tel.): 7244460 - San Juan de Pasto - Colombia
www.umariana.edu.co - informacion@umariana.edu.co
Resolución 1362 del 3 de febrero de 1983 - Código SNIES: 1720 - Vigilada por el M.E.N.



 <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</p>	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

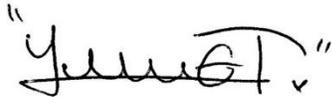
San Juan de Pasto, 23 marzo de 2023

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado Relación del estrés laboral y motivación ocupacional en los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño, presentado por el (los) autor(es) Daniel Alexander Bolaños Eraso, Angie Melissa Ramirez Pupiales, y Danilo Fernando Jurado Martin del Programa Académico Psicología al correo electrónico trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,



YERALDY ROXANA ESCOBAR TOVAR
1144057798
Psicología
3107843897
yrescobar@unicesmag.edu.co

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MREEDUCACIÓN</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: Daniel Alexander Bolaños Eraso	Documento de identidad: 1086331082
Correo electrónico: danielbolanoserazo@gmail.com	Número de contacto: 3017804371
Nombres y apellidos del autor: Danilo Fernando Jurado Martin	Documento de identidad: 1085333816
Correo electrónico: jurmindpsi@gmail.com	Número de contacto: 3153958351
Nombres y apellidos del autor: Angie Melissa Ramirez Pupiales	Documento de identidad: 1087420191
Correo electrónico: angiemelissa@gmail.com	Número de contacto: 3184718893
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Título del trabajo de grado: Relación del estrés laboral y motivación ocupacional en los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño	
Facultad y Programa Académico: Ciencias Sociales y Humanas programa Psicología	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el termino en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve(mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje(mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la

 <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</p>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.

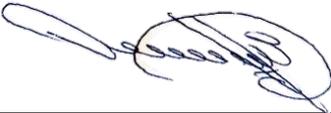
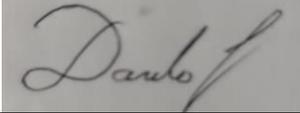
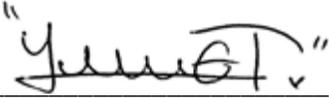
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndola indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 23 días del mes de marzo del año 2023.

	
Nombre del autor: Daniel Bolaños Eraso	Nombre del autor: Danilo Fernando Jurado Martin
	Firma del autor
Nombre del autor: Angie Melissa Ramirez Pupiales	Nombre del autor:
 Nombre del asesor: Yeraldly Escobar Tovar	