



KEISER UNIVERSITY
CAMPUS LATINOAMERICANO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA – ESPAÑOL

ESTRÉS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE
PRODUCCIÓN MECÁNICA EN LA EMPRESA MULTIAUTOS DE NICARAGUA S.A.

TESIS DE FIN DE CURSO PARA LA CLASE
DE PROYECTO FINAL DE ESTUDIOS PSICOLÓGICOS

AUTORA:
LAURA MILENA LEÓN TAPIA

TUTOR
DUSTIN AMADOR JIMÉNEZ

DUSTIN.AMADOR@KEISERUNIVERSITY.EDU

MANAGUA
24 DE JUNIO DEL 2026

Índice

Introducción.....	4
Marco teórico.....	7
Método.....	18
Resultados	24
Discusión	31
Conclusiones	35
Recomendaciones	36
Referencias bibliográficas.....	37
Anexos	42

Resumen

Esta investigación evaluó la relación entre el estrés y la motivación laboral en 30 trabajadores del área de producción mecánica de Multiautos de Nicaragua S.A. Debido a que existen demandas técnicas las cuales son muy altas debido al tiempo que conlleva a los trabajadores realizar sus labores cotidianas. Por otro lado, se llevó a cabo una investigación cuantitativa, transversal y correlacional, en el cual se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. A partir de ello, se utilizaron dos instrumentos estandarizados con escala de 7 puntos para la recolección de los datos siendo estos: Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS (25 ítems) y la Escala de Motivación Laboral (19 ítems). El análisis proporcionó una información importante no se encontró correlación entre en la variable de estrés y motivación además, en contenido en general permitió tener ideas de mejora para que los encargados y dueños de Multiautos de Nicaragua S.A. desarrollen planes de bienestar laboral, mejore el clima laboral y se refuercen los incentivos para así poder controlar el estrés protege el bienestar del equipo, y potenciar la motivación laboral de este modo mejora el bienestar del área de producción mecánica y de la empresa y general.

Palabras clave: *Estrés en el trabajo, motivación laboral, sector automotriz, bienestar laboral.*

Introducción

En el panorama laboral actual, el equilibrio entre el estrés y la motivación se ha vuelto crucial; no solo definen el bienestar de cada empleado, sino que son el motor que impulsa el éxito real de toda la organización. Por lo tanto, el empleo es el mecanismo mediante el cual el ser humano cubre sus necesidades fundamentales, cumple con sus aspiraciones y hace una contribución positiva a la sociedad, sin embargo, ciertas circunstancias, condiciones y factores de riesgo conllevan que el trabajo también sea el contexto en el que ocurren accidentes y enfermedades que amenazan el bienestar humano (Ortega Alarcón, Rodríguez López y Hernández Palma, 2017).

El bienestar integral de los trabajadores se ve amenazado por el estrés, un fenómeno cuya gravedad es subrayada por la OMS y que impacta drásticamente en la operatividad de las instituciones. Datos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) refuerzan esta premisa al señalar que seis de cada diez días laborables perdidos se derivan de esta patología (Dolores Ruíz et al., 2023). Por tanto, mitigar el estrés no es solo una cuestión de salud mental, sino un requisito indispensable para mantener la estabilidad y eficiencia dentro del tejido social y productivo.

Más que un suceso aislado, el estrés debe concebirse como el resultado de una fricción constante entre el sujeto y su realidad circundante. Al respecto, el planteamiento de Sánchez (2010) sugiere que se está ante una dinámica donde los estímulos tanto de orden físico como social se entrelazan con procesos psicológicos de mediación mutua. No se trata de una respuesta lineal, sino de un sistema donde la evaluación cognitiva y las tácticas de afrontamiento se ven filtradas por la individualidad del trabajador, incluyendo rasgos de personalidad y determinantes demográficos como la edad o el sexo, factores que terminan por definir el carácter único de cada cuadro de estrés.

Por el contrario, Cruz Torres y Hernández Rodríguez (2022) explican que la motivación laboral es de suma importancia en cualquier organización pues un empleado motivado no solo mejora su desempeño, sino también fortalece su sentido de pertenencia y fidelidad, resultando beneficioso tanto para la empresa como para los empleados. Esto va más allá de la retribución económica; implica también un salario emocional, que abarca las retribuciones distintas al dinero. Por lo tanto, se debe tener en cuenta las consecuencias que esto podría generar en el desempeño laboral, ya que los trabajadores deben percibir su esfuerzo de forma positiva, trayendo como consecuencia una recompensa que les incentive a realizar las actividades de manera eficiente y eficaz (Ruíz et al., 2023).

Muchas son las organizaciones las cuales el estrés y la motivación son tópicos relevantes, sin embargo, esta investigación está enfocada en el ámbito automotriz, el cual se ha caracterizado por un permanente proceso de reorganización, especialmente en las últimas décadas, lo que ha llevado a que se transforme en una de las industrias más activas de la época contemporánea, productora de impactos significativos en las diversas economías en relación con la productividad, avance tecnológico y competitividad. Con el objetivo de alcanzar los puestos más altos en producción y ventas en los mercados a nivel mundial, las compañías que forman parte del sector han estado siempre en la búsqueda de novedades que les ayuden a reforzar y optimizar sus procesos de producción (Carbajal Suárez, 2010). Por tanto, los técnicos automotrices enfrentan diversos riesgos laborales, que pueden tener un amplio rango de efectos físicos, psicológicos y biológicos según la frecuencia, intensidad y duración de la exposición (Anthony et al., 2024).

Por tanto, resulta pertinente analizar la dinámica operativa de Multiautos de Nicaragua S.A., siendo el cuerpo de esta investigación. Se distingue por ser una empresa que surge de un emprendimiento familiar y se ha establecido como una de las alternativas más fiables y

reconocidas en el sector de reparación y mantenimiento automotriz, enderezado y pintura al horno, diagnóstico electrónico con equipos originales, programación de llaves, así como la venta de autos nuevos y usados, siendo europeos, asiáticos y americanos. Se estableció en el año 2014, con la visión de ofrecer un servicio completo, responsable y sobre todo de calidad.

Es importante destacar que dicho taller se especializa en el cuidado de vehículos de diversas marcas, especialmente europeas como BMW, Mercedes Benz, Audi, Volkswagen (VW), Porsche, atendiendo recientemente a Lamborghini Urus; también, marcas americanas como Ford, Chevrolet, Dodge, Jeep, y asiáticas como Toyota, Honda, Nissan, Mitsubishi, Hyundai, Kia, siempre asegurándose de brindar respuestas rápidas que aseguran la seguridad y el óptimo funcionamiento de cada vehículo.

Derivado del contexto anterior, la problemática se formaliza mediante la pregunta de investigación: ¿Existe relación entre los factores de estrés y los elementos motivacionales en los trabajadores de producción mecánica en la empresa Multiautos de Nicaragua S.A.? Para dar respuesta a este cuestionamiento, en esta investigación se fija como objetivo evaluar la relación entre estrés y motivación laboral en los trabajadores del área de producción mecánica en Multiautos de Nicaragua S.A.

Posteriormente teniendo como objetivos específicos evaluar los niveles principales y efectos del estrés laboral en el personal del sector de producción mecánica; analizar la situación actual presente de la motivación laboral en el grupo de colaboradores, finalmente, establecer el nivel de correlación estadística entre el estrés y la motivación laboral.

La pertinencia de esta investigación radica en que el estrés laboral no solo afecta la integridad física y mental del individuo, sino que se traduce en un fenómeno del deterioro operativo para la organización. Como advierten Castro y Lupano Perugini (2010), factores como la saturación de tareas y las fallas en la comunicación interna actúan como detonantes que elevan el ausentismo y reducen la productividad.

Esta problemática adquiere un matiz crítico en el contexto de los servicios automotrices de alta gama en Nicaragua, donde la naturaleza del trabajo en Multiautos, exige una precisión diagnóstica y una responsabilidad sobre la seguridad que no admiten margen de error; por tanto, comprender estas dinámicas es fundamental para garantizar la sostenibilidad del rendimiento institucional.

La hipótesis de dicha investigación se basa en que el estrés laboral influye de manera negativa en la motivación de los trabajadores de producción mecánica en Multiautos de Nicaragua S.A., provocando que a mayor presión y desgaste en el taller, menor sea el compromiso y el entusiasmo del personal con sus tareas.

Marco teórico

La actividad laboral representa una de las dimensiones más significativas para el ser humano, constituyendo un pilar donde se asienta la organización de la vida social. La funcionabilidad de una profesión satisfactoria trasciende la mera ejecución de tareas, impactando positivamente en la percepción del valor propio y en la calidad de los vínculos interpersonales. De este modo, el trabajo se convierte en una herramienta de autorrealización que mejora el bienestar psicológico y define, en gran medida, el estatus y la estabilidad económica del sujeto en su entorno.

Conceptualización del estrés.

El término estrés se presentó por primera vez en el contexto de la salud en el año 1930 por Hans Selye, fue un médico endocrinológico universalmente conocido como el “padre de la investigación sobre el estrés”, caracterizándola como una reacción general del organismo frente a cualquier estímulo tensional o circunstancia (Tan & Yip, 2018).

El estrés es un fenómeno adaptativo en el que las personas contribuye, en gran medida, a su continuidad, a un correcto desempeño en sus labores y a un rendimiento efectivo en diversas áreas de la vida (Obando García & Rodríguez Pérez, 2017). Visto como un fenómeno de adaptación, el estrés actúa como el motor que permite a las personas reaccionar frente a situaciones que ponen a prueba la supervivencia.

Barrio et al. (2006) señalan que esta respuesta es la consecuencia lógica de las demandas externas. No hay que cometer el error de creer que solo surge ante lo negativo; la realidad es que cualquier cambio en la rutina, por positivo que sea, genera una carga de estrés. Es, sencillamente, una parte inseparable de la vida que obliga a la población a estar en constante movimiento y respuesta.

Factores psicosociales que contribuyen a la aparición de estrés en el ámbito laboral.

La evidencia científica ha demostrado que la presencia de factores psicosociales afecta el bienestar general de las personas, que desencadenan respuestas de estrés ante ciertas situaciones, por tanto, Posada (2011) expone que el estrés se convierte en una de las principales problemáticas que enfrentan casi un 35% de los trabajadores alrededor del mundo.

Asimismo, dicho autor sostiene que “algunos estudios internacionales señalan que entre 50% y 60% de los casos de ausentismo laboral están relacionados con el estrés, lo que representa un enorme costo, tanto en sufrimiento humano como en perjuicios económicos” (p. 784). Lo que indica que el estrés no solo afecta la salud en general de las personas sino también otras áreas como es el rubro laboral, así pues, se destaca la relevancia de conocer las etapas y clasificación del estrés.

Más allá de una respuesta momentánea, el estrés es una condición que se traslada de un escenario a otro, haciendo casi imposible separar la fatiga del hogar de la presión laboral. Este desequilibrio se define por la percepción del sujeto ante un medio que amenaza su bienestar. En sectores técnicos, este entorno incluye desde el espacio físico de operaciones hasta el clima social con los compañeros de trabajo.

Así, las dinámicas conflictivas o cordiales en el trabajo se entrelazan con la vida diaria, creando un ciclo de tensión que requiere ser evaluado de forma conjunta para comprender su impacto real (Nava Quiroz et al., 2016).

El estrés en el trabajo tiene mucho que ver con qué tan bien encaja una persona en su puesto. Básicamente, si lo que el empleado espera del trabajo y lo que sabe hacer no coincide con las tareas que le mandan, ahí empiezan los problemas. El punto es que el estrés laboral aparece justo cuando hay un choque entre los intereses o habilidades del trabajador y lo que realmente se le pide que haga en el día a día (Paredes, 2016).

Consecuencias fisiológicas del estrés.

De acuerdo con lo que explica Paredes (2016), el estrés en el trabajo no es solo un tema mental, sino que específicamente termina afectando el cuerpo de muchas maneras. Por ejemplo, es muy común que aparezcan problemas digestivos como gastritis o colon irritable, además de complicaciones en el corazón como arritmias o presión alta. También, puede causar desde diabetes y cambios en el peso, hasta problemas más visibles como la caída del cabello, acné o sudoración excesiva. Incluso afectar directamente el sistema inmunológico y causar complicaciones en la salud sexual o respiratoria, como el asma. En resumen, el organismo sufre consecuencias negativas debido a la demanda de la presión laboral.

Perspectiva psicológica.

Desde la perspectiva cognitiva, se adopta un enfoque transaccional para comprender el estrés como un proceso de intercambio constante. En este sentido, se estudia la brecha que aparece cuando la percepción del individuo choca con las realidades de su contexto laboral. Así, el estrés es el resultado de la influencia mutua entre las presiones externas y la capacidad de respuesta del trabajador, lo que altera su estabilidad cuando las exigencias superan los recursos disponibles (Gabel-Shemueli et al., 2012).

Por otro lado, Buitrago Orjuela et al. (2021) plantean que el estrés en los espacios laborales debe entenderse como una reacción de ajuste que se dispara cuando las exigencias de la tarea desbordan, por mucho, la capacidad de respuesta del equipo. Esta no es una molestia que se desvanece rápido; se habla de un estado crítico con el potencial de alterar tanto la conducta como el funcionamiento biológico del trabajador. De ahí que, si la empresa logra anticiparse y señalar qué está detonando esa presión, aplicándose medidas preventivas reales. Solo así se evita que ese

desajuste termine impactando la eficiencia operativa y el clima de bienestar de toda la organización.

Factores demográficos y ocupacionales.

Dentro del estudio Estrés laboral: Relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales, Gabel-Shemueli et al. (2012) profundizan en cómo las variables personales moldean la tensión en el trabajo. Los autores exponen que la edad no afecta de forma lineal, sino que el estrés suele ensañarse con los extremos: Los más jóvenes y los que llevan más tiempo.

En términos de género, observan que las mujeres lidian con una mayor variedad de presiones y recurren más al apoyo médico, mientras que en los hombres el impacto se traduce en crisis físicas graves. Del mismo modo, el estado civil aparece como un factor determinante, donde la familia puede ser un refugio o una fuente extra de carga; finalmente, vinculan un alto nivel educativo con mayores cuotas de estrés, debido a la carga de responsabilidad y a las expectativas personales que suelen acompañar a los cargos de mayor jerarquía (Gabel-Shemueli et al., 2012).

Es de suma importancia entender que el estrés en el sector automotriz no golpea a todos por igual, un punto que Briones Torres et al. (2025) dejan muy claro en su investigación sobre las representaciones sociales de los riesgos psicosociales. Lo que resulta llamativo de este estudio es cómo el género dicta la forma en que se vive la presión: Las trabajadoras suelen resentir mucho más el peso de la carga mental y las fricciones en las relaciones laborales, mientras que los hombres ven su estabilidad amenazada por la falta de control sobre sus tareas y, especialmente, por no recibir la capacitación técnica necesaria. Al final, aunque ambos coincidan en que el clima

laboral son factores de riesgo, la huella psicológica que dejan es distinta. Esto obliga a las personas a pensar que, en un entorno como un taller, no basta con una solución general, sino que se deben atacar esas raíces específicas de tensión que describe el título de este estudio.

Según Mulugeta et al. (2021) el estrés es un factor predictivo de lesiones laborales, trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo, cambios en la estructura cerebral (reducción de la materia gris), depresión, leucocitos inflamatorios circulantes e hipertensión arterial. Sin embargo, hay que tener cuidado al culpar solo al estrés de problemas como la hipertensión o las lesiones. Muchas veces, estos síntomas también dependen de la alimentación, la postura o la genética de cada quien, por lo que no siempre el trabajo es el único responsable de estos daños.

En contraste, el análisis de Mulugeta et al. (2021) pone el foco en la realidad de los talleres para mostrar que el impacto del entorno físico en la mente es innegable. Por lo tanto, se revela que el estrés en los mecánicos no es casualidad, sino que está amarrado a los años de experiencia y al dolor acumulado por trastornos musculoesqueléticos. Queda claro que el desgaste en este sector no se limita a las máquinas, sino que golpea directamente al operario, sobre todo cuando se lidia con vehículos pesados en condiciones ergonómicas precarias. Por ello, los autores insisten en que mejorar el ambiente laboral es una urgencia vital, no un simple lujo, para rescatar la calidad de vida en el rubro automotriz.

A la vez, la salud laboral no es solo evitar que las personas se estresen; también se trata de darles motivos para querer estar ahí. Si se entiende de verdad qué los mueve, la empresa deja de ser solo un lugar de trabajo y se vuelve un sitio donde el empleado se siente cómodo. Ese bienestar no se apaga al salir del taller, sino que el trabajador se lo lleva a su casa, a su familia y a

su vida diaria. Por eso, involucrase de lleno en el tema de la motivación brinda las herramientas que necesita para tomar decisiones que de verdad ayuden a los trabajadores a crecer, no solo en lo económico, sino también en lo personal.

Motivación laboral.

Al indagar en la raíz del compromiso laboral, resulta indispensable remitirse al origen del concepto de motivación, el cual halla su base en el vocablo latino *movere* por Hodgetts & Altman en 1981. Esta noción de movimiento permite comprender la razón por la cual un individuo decide invertir su esfuerzo en una actividad específica; se describe como una fuerza interna que no solo busca satisfacer carencias personales, sino que actúa como el motor que sostiene la conducta del trabajador y la orienta hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización (Díaz Olaya et al., 2014).

Según explican Peña Rivas y Villón Perero (2018), la motivación se entiende como el proceso dinámico mediante el cual los individuos deciden canalizar su energía y esfuerzo hacia el cumplimiento de objetivos específicos, buscando con ello cubrir expectativas o necesidades particulares. Este fenómeno depende directamente del grado de satisfacción obtenido, lo que a su vez condiciona la intensidad del empeño que se aplicará en tareas futuras. Asimismo, se define como un sistema de procesos psíquicos que interactúa constantemente con estímulos externos y con la personalidad del trabajador, determinando si la relación con su entorno laboral genera un estado de gratificación o desinterés.

La motivación adecuada es, en el contexto actual, la herramienta que permite alinear la identidad del empleado con los propósitos de la empresa, garantizando que cada actividad sume al éxito colectivo. Este proceso requiere una dedicación que va más allá de lo ordinario; es una

ruta exigente que, si bien conduce al logro de objetivos, conlleva un agotamiento energético en el trabajador que no puede pasarse por alto. Así, la motivación se convierte tanto en la meta como en el combustible necesario para transitar un entorno laboral cada vez más demandante.

Concepto psicológico de la motivación.

La motivación se define como un motor psicológico sumamente complejo y dinámico que tiene la capacidad única de transformar las aptitudes individuales en un desempeño productivo real. Este fenómeno no debe entenderse como algo fragmentado, sino como un proceso incesante y totalizador que se mantiene enfocado en la consecución de metas específicas, pudiendo nutrirse tanto de incentivos económicos como de reconocimientos intangibles. Asimismo, su naturaleza es dual, pues dependiendo de los estímulos, puede manifestarse de forma positiva o negativa, influyendo directamente en la persistencia y el compromiso del colaborador con su entorno (Velázquez, 2019).

De otra manera, la motivación laboral se comprende como el fenómeno resultante de la interacción entre el sujeto y los estímulos que la organización diseña para incentivar el alcance de metas comunes. Esta disposición se manifiesta como una voluntad propia del trabajador, quien orienta su esfuerzo personal hacia los fines institucionales bajo la premisa de que dicho logro también satisfará sus expectativas individuales de autorrealización y bienestar. Al respecto, se plantea que factores como la mejora de las condiciones de trabajo y la gratificación personal actúan como detonantes que impulsan al empleado hacia un estado de confort tras la realización de los objetivos. Desde una perspectiva metodológica, este análisis se fundamenta en un estudio documental y exploratorio bajo un enfoque hermenéutico, el cual permitió identificar, mediante una revisión bibliográfica rigurosa, que la responsabilidad gerencial en la aplicación de

estrategias motivacionales es determinante para el desempeño del talento humano (Peña Rivas & Villón Perero, 2018).

Teorías psicológicas principales.

La motivación no es solo una definición, sino que también cuenta con teorías, tal como explican García-Salirrosas y Sánchez-Puchoc (2022), las teorías que intentan descifrar la motivación se pueden agrupar en dos grandes bandos: Las que miran hacia adentro del individuo y las que analizan cómo se piensa antes de actuar. En el primer grupo, el de contenido, aparecen nombres clásicos como Maslow y Herzberg, quienes proponen que las personas se mueven para llenar vacíos que van desde lo más básico, como la seguridad, hasta el deseo de ser reconocidos. Pero el análisis no se queda ahí; estos autores también rescatan las teorías de proceso, como las de Vroom o Adams. Aquí la idea cambia: La motivación deja de ser algo fijo y se vuelve una especie de balance mental donde el trabajador mide si el esfuerzo que pone vale realmente la pena comparado con lo que recibe y con lo que ven sus compañeros. Al final, lo que se entiende es que motivar a alguien es un reto de varias capas donde los estímulos de la empresa y los deseos de cada persona tienen que encajar para que el compromiso sea real.

De igual forma, la motivación laboral se entiende como un conjunto de dimensiones que determinan el bienestar del personal dentro de su entorno. De acuerdo con el análisis de Paredes (2016), este fenómeno abarca desde el interés por las tareas diarias y las oportunidades de aprendizaje, hasta aspectos económicos como un salario justo y beneficios adecuados. Asimismo, el entorno físico juega un papel clave, incluyendo la comodidad del espacio y los horarios. Finalmente, se destaca que el reconocimiento del desempeño, las posibilidades de ascenso y la

calidad de las relaciones con jefes y compañeros son elementos que terminan por definir el compromiso de los colaboradores con la dirección de la empresa.

Al analizar el entorno de una concesionaria automotriz en Portoviejo, se determinó que la autorrealización se posiciona como la prioridad máxima entre el personal, vinculada directamente con la aspiración de alcanzar el mayor potencial posible. Por otro lado, la importancia otorgada a la seguridad y protección se mantuvo en un nivel intermedio, lo que sugiere que, si bien la estabilidad económica es relevante, no define la cima de las expectativas de estos trabajadores.

En lo que respecta al componente social, se observó que las carencias en la interacción y el sentido de pertenencia se convierten en obstáculos para la motivación personal en el puesto. Asimismo, el estudio subraya que los reconocimientos de carácter no monetario son herramientas fundamentales para fortalecer la autoestima de los colaboradores. No obstante, la investigación admite ciertas limitaciones, como la falta de integración de la alta gerencia en la muestra y el tiempo reducido para la recolección de datos, factores que pudieron condicionar una perspectiva más integral de la realidad institucional (Toala-Zambrano & Mogro-Rada, 2021).

Los elevados niveles de tensión en el entorno corporativo global se derivan de una combinación de factores estructurales y relacionales, destacando la saturación de tareas, la falta de claridad en las funciones, el control excesivo por parte de los supervisores y una remuneración económica insuficiente. Esta problemática se profundiza cuando la disposición del personal se debilita debido a la ausencia de planes de carrera, fallos en la comunicación interna y una desconexión con los valores de la dirección, factores que evidencian cómo el desgaste psicológico y la falta de estímulos están intrínsecamente vinculados dentro de la dinámica organizacional (Nuñez y Valencia, 2022).

En un estudio realizado por Vivanco-Anchayhua e Izaguirre-Sotomayor (2025), se evidencia que existe una correlación inversa entre el estrés y la motivación por el trabajo; por ejemplo, en naciones como Etiopía, EE. UU. e India, el exceso de presión no solo compromete la integridad física del personal causando desde insomnio hasta problemas cardíacos y riesgos de suicidio, sino que degrada directamente la calidad de atención al paciente. En el contexto latinoamericano, especialmente en Perú y Ecuador, la precariedad de los entornos hospitalarios y las extenuantes jornadas han provocado una insatisfacción generalizada, particularmente en áreas críticas. Ante esta realidad, resulta imperativo que las instituciones dejen de ver el estrés como un hecho aislado y comiencen a gestionar programas de prevención emocional enfocados en los grupos más vulnerables para frenar el deterioro de la salud pública.

Es importante mencionar, que a nivel organizacional, la motivación laboral es considerada como un vínculo o una traba la cual depende de la forma en que esta se presente, por lo tanto, tendrá un efecto en el desempeño de quienes colaboran para la empresa u organización, por lo cual, esto puede influir de una forma negativa en el comportamiento de los colaboradores, afectando su adquisición de conocimiento con respecto a las funciones e impidiendo a la vez que se dé por parte del personal la retroalimentación sobre los roles organizacionales que existen dentro de la empresa.

| Queda claro que la relación entre el estrés y la motivación no es lineal, sino que forma un ciclo que define la salud de cualquier organización. Mientras que el estrés aparece como una respuesta natural de adaptación ante las exigencias del entorno, su mala gestión puede derivar en problemas físicos graves y en una caída extrema del entusiasmo del personal. Por el contrario, cuando una empresa logra equilibrar las expectativas del trabajador con sus funciones reales y

ofrece estímulos que van más allá de lo económico, la motivación se convierte en un motor de compromiso y aprendizaje constante.

Por tanto, entender estos factores como un sistema conectado permite comprender que el bienestar del empleado es, en última instancia, el pilar que sostiene tanto la operatividad técnica como el éxito humano dentro del mundo laboral.

Método

1. Diseño:

Por la naturaleza del problema, este estudio se diseñó bajo un enfoque cuantitativo. La razón detrás de esto es la necesidad de transformar las experiencias reales de los trabajadores sobre el estrés y la motivación en datos medibles, porcentajes y gráficas estadísticas. Al aplicar cuestionarios estandarizados, el análisis deja de basarse en simples opiniones personales o percepciones subjetivas, lo que garantiza que los resultados finales sean objetivos, fríos y completamente verificables.

Es de corte trasnversal, lo que se traduce a que no se pasarán meses o años estudiándolos, sino que se analiza cómo les afecta el trabajo hoy en día. Siendo muy práctico para una empresa como Multiautos, pues permite saber de manera rápida qué necesitan los empleados para trabajar mejor y que su trabajo se vea con interrupciones.

Finalmente, el estudio es correlacional pues se justifica porque el objetivo central no es solo medir el estrés por un lado y la motivación por el otro de forma aislada. Lo que realmente busca la investigación es cruzar ambos factores para comprobar estadísticamente si están conectados

entre sí; es decir, evaluar cómo y en qué medida la presión laboral y el desgaste terminan afectando o modificando el nivel de motivación que muestran los colaboradores en sus puestos.

2. Participantes, muestra y muestreo:

En el area de produccion hay 30 trabajadores, el tamaño muestral se determinó en 28 participante (nivel de confianza de 95% y error de 5%), sin embargo, se tomaron a los 30 trabajadores ya que la población es muy pequeña. metodológicamente se ejecutó un **censo** o un muestreo poblacional completo para ese contexto específico.

Como se mencionó anteriormente, los participantes de esta investigación pertenecen específicamente al sector de producción mecánica. Se tomó en cuenta a este personal debido a que sus labores diarias implican una carga técnica importante para la organización. Se pretende recolectar información real sobre su situación actual, permitiendo identificar qué factores les generan mayor tensión y qué cosas los mantienen motivados en su puesto.

Además, se eligió a este grupo porque el ritmo de trabajo en el área mecánica suele ser muy marcado e intenso, lo que facilita el análisis de cómo el estrés impacta en el compromiso del equipo. Con los datos obtenidos, se espera proponer cambios que ayuden a mejorar el ambiente de trabajo, logrando que el personal se sienta más valorado y cómodo al realizar sus funciones.

Para este estudio se trabaja con el muestreo no probabilístico, seleccionado por conveniencia. Esto significa que los 30 participantes fueron elegidos debido a que forman parte directa del área de producción mecánica y están expuestos diariamente a las condiciones laborales que se desean investigar.

Es necesario aclarar que este estudio es no representativo porque se enfoca en un ámbito muy particular, por lo cual los resultados no deben verse como un reflejo de toda la empresa significando que es una selección por conveniencia. Al trabajar únicamente con el sector de producción mecánica, lo que se encuentre estará estrechamente ligado a las condiciones y exigencias de ese entorno técnico.

Instrumentos

Instrumento variable 1 – Estrés laboral.

El instrumento empleado es el cuestionario de estrés desarrollado por la OIT-OMS y respaldado por la teoría de Ivancevich y Matteson. Su aplicación es ágil y autoadministrable, lo que facilita recolectar la información en poco tiempo, generalmente en unos 15 minutos. La prueba se compone de 25 ítems y se entrega a través de un cuadernillo diseñado para que el personal elija una de las siete opciones de frecuencia disponibles para cada pregunta. La puntuación se asigna en una escala progresiva que va desde el 1 hasta el 7. Esto permite que el participante califique la frecuencia del estrés, partiendo desde condiciones que "nunca" le generan problema hasta factores que "siempre" son estresantes. Al ofrecer categorías como "raras veces", "algunas veces" o "generalmente", el instrumento logra captar el grado real de presión que siente el operario en su puesto, permitiendo un análisis más detallado de los resultados obtenidos las dimensiones a medir son; Clima y cultura organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo y tecnología se puntúa bajo nivel de estrés: ≤ 90 puntos. Nivel intermedio: 91–117 puntos. Estrés (Alerta): 118–153 puntos. Alto nivel de estrés: > 154 puntos (Suárez, 2013).

Según Suárez (2013), la utilidad de la herramienta empleada se fundamenta en sus excelentes niveles de confiabilidad, los cuales han sido comprobados mediante el método de consistencia interna. En validaciones previas realizadas en sectores operativos, el cuestionario alcanzó una confiabilidad por el método de consistencia interna Alfa de Cronbach de 0.972, una cifra que demuestra que el instrumento es sumamente preciso y que sus preguntas están perfectamente alineadas para medir el estrés de forma estable. Este alto puntaje asegura que los datos recolectados en el campo son consistentes y reducen al mínimo el margen de error en la medición.

Por otro lado, la validez de Constructo. El análisis factorial suele confirmar la estructura del cuestionario, validando que mide factores relacionados con la organización del trabajo, ambiente físico, liderazgo y entorno grupal. Validez de Contenido. Fue diseñado originalmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo que le otorga una sólida base técnica en el ámbito de salud ocupacional.

Instrumento variable 2 – Motivación laboral.

Según Gagné et al. (2010) la Escala de motivación laboral. Basado en la teoría de la autodeterminación, este instrumento evalúa cinco niveles de motivación: desde la falta de interés (desmotivación) hasta el gusto propio por las tareas (motivación intrínseca). Consiste en 19 preguntas que responden a la duda central: "¿Por qué te esfuerzas en tu trabajo?". Para responder, se utiliza una escala de 7 puntos, donde 1 significa estar totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo. Es un test práctico que permite entender qué es lo que realmente impulsa a los trabajadores a cumplir con sus labores diarias, este instrumento mide: Motivación Intrínseca, motivación Extrínseca y automotivación.

El instrumento es altamente confiable, ya que todas sus áreas superan el puntaje mínimo de 0.70 en la prueba de Alfa de Cronbach. Tanto en su versión original como en estudios realizados en Canadá y en su versión en español, los resultados demuestran que las preguntas miden de forma estable la motivación (con puntajes que van desde 0.73 hasta 0.91). Esto asegura que los datos obtenidos son precisos y consistentes.

La validez se confirmó al demostrar que el cuestionario realmente mide lo que promete. Se observó que los trabajadores con una motivación propia (intrínseca) tienen niveles más altos de satisfacción laboral (0.60) y bienestar, mientras que presentan menos estrés (-0.48) y menos ganas de renunciar. Estos resultados prueban que el instrumento es una herramienta sólida para analizar cómo la motivación influye en la salud y el desempeño de los empleados.

Procedimientos.

Primero se solicitará un permiso a la gerencia de la empresa para trabajar con el equipo de producción mecánica, acordando un horario que no interrumpa las tareas del taller. Luego, se hará una reunión con los trabajadores para explicarles que el estudio es anónimo y que sus respuestas no afectarán su empleo, esto con el fin de que contestaran con total sinceridad.

Después, se les entregarán los cuestionarios de estrés y motivación para que los llenen de manera presencial, lo cual tomará al menos unos 20 minutos; durante ese tiempo se podrá aclarar cualquier duda sobre las escalas de respuesta.

Consideraciones éticas:

Primeramente, los responsables de la empresa brindaron la autorización de realizar los cuestionarios, se leyó a detalle el consentimiento informado a cada uno de los trabajadores, además. La investigación se desarrolló bajo estrictos criterios éticos para asegurar el bienestar de

quienes colaboraron en el estudio. La participación fue completamente confidencial, anónima y voluntaria. Cada colaborador del área de producción recibió información clara sobre el propósito de la investigación, permitiéndoles decidir su participación de manera libre y voluntaria. Este compromiso garantiza que el uso de los datos sea meramente académico y que la identidad de cada colaborador esté protegida en todo momento, evitando cualquier repercusión en su entorno laboral.

Análisis de datos.

El procesamiento y análisis de la información recolectada en la empresa se estructuró de manera cronológica y secuencial, iniciando con el traslado de los datos desde los cuestionarios físicos hacia una base de datos de forma anónima en Microsoft Excel y posteriormente en SPSS donde se aplicaron fórmulas automatizadas para tabular los puntajes globales de las escalas de Estrés Laboral (OIT-OMS) y Motivación Laboral (Gagné et al., 2010).

A partir de ello, la investigación siguió su transcurso hacia la fase de estadística descriptiva, organizando el perfil sociodemográfico de los 30 trabajadores en tablas de frecuencias y porcentajes, también, utilizando gráficos de barras para representar de manera visual el comportamiento individual de las variables dentro del área de producción mecánica.

Finalmente, se llevó a cabo la fase de estadística correlacional, aplicando de manera pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk como procedimiento estándar obligatorio para muestras inferiores a 50 participantes; el resultado de esta prueba fue de suma importancia para ejecutar si la distribución de los datos era paramétrica o no paramétrica, justificando metodológicamente la selección y uso definitivo del Coeficiente de Correlación R de Pearson o, alternativamente, del Coeficiente Rho de Spearman para medir con precisión matemática la significancia de la relación

entre los niveles de estrés y motivación general de los trabajadores de Multiautos de Nicaragua S.A.

Resultados

En primer lugar, se recurrió a la estadística descriptiva con el objetivo de organizar, resumir y caracterizar de manera precisa el comportamiento individual de las variables estrés y motivación laboral en los trabajadores del área de producción mecánica de Multiautos de Nicaragua S.A. Posteriormente, la investigación avanzó hacia un alcance de estadística correlacional. La implementación de este enfoque fue indispensable para superar la simple descripción de los datos y proceder a evaluar de forma directa el vínculo existente entre ambos constructos. Mediante este cruce estadístico, se buscó determinar si las variaciones en los niveles de estrés experimentados por el personal de producción mecánica guardan una relación significativa, ya sea positiva o negativa, con los índices de motivación laboral registrados en la organización.

Tabla 1

Estadística Descriptiva de Variables Demográficas

	F	%	Media	Desviación estándar
Sexo				
M	26	86.7		
F	4	13.3		
Edad			35.67	10.131

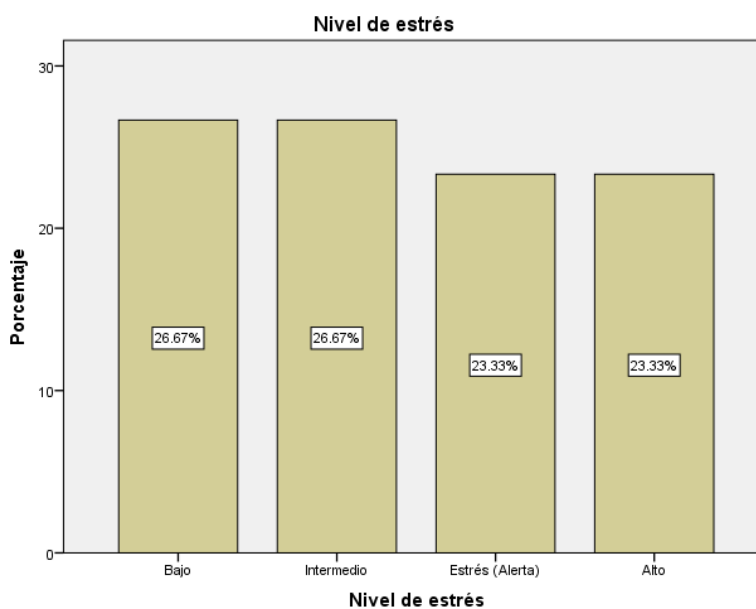
Los datos demográficos sobre el sexo de los 30 trabajadores muestran que 26 son hombres y 4 son mujeres. Esto significa que el personal del área de producción mecánica está compuesto por un 86.7% de hombres y un 13.3% de mujeres, evidenciando que la gran mayoría de los empleados evaluados pertenece al sexo masculino. Sobre la edad de los 30 trabajadores

evaluados, los datos muestran que el empleado más joven tiene 20 años y el mayor tiene 57 años. Además, el promedio de edad de todo el grupo es de 35.67 años, con una desviación estándar de 10.131 años, lo que indica que hay una variedad de edades bastante amplia dentro del personal.

Para entender mejor cómo se comportan las variables en el personal de la empresa, el Gráfico 1 muestra detalladamente los porcentajes correspondientes a cada nivel de estrés laboral. Esta mirada visual ayuda a comparar de forma rápida las diferentes categorías del fenómeno, algo que resulta fundamental para medir qué tan grave es el problema en el grupo evaluado antes de pasar a revisar las correlaciones estadísticas.

Gráfico 1

Distribución porcentual de los niveles de estrés laboral en los trabajadores



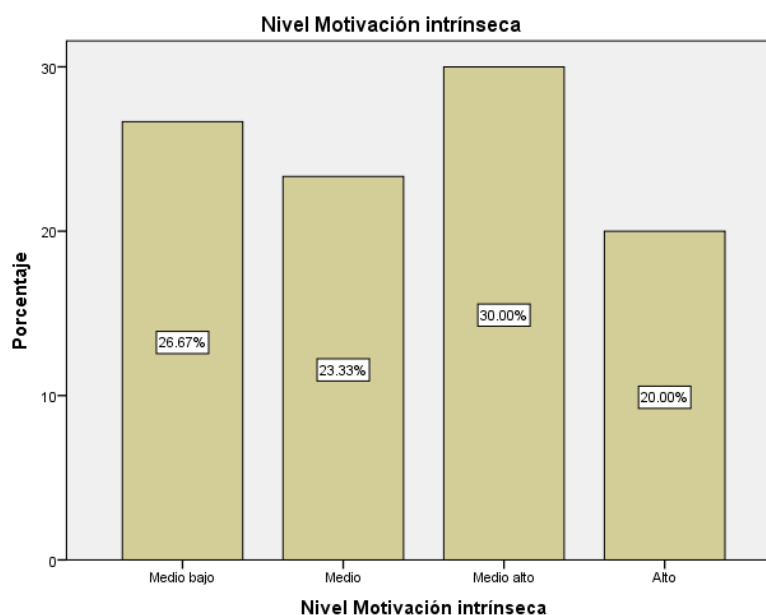
Los datos muestran que las categorías "Bajo" e "Intermedio" acumulan la mayor parte de los empleados, registrando exactamente un 26.67% en cada nivel. Por otro lado, las clasificaciones que requieren mayor atención, denominadas "Estrés (Alerta)" y "Alto", presentan una distribución idéntica entre sí, alcanzando cada una el 23.33% del total de la muestra.

evaluada. Esto demuestra que los niveles de tensión se encuentran distribuidos de manera bastante uniforme en las cuatro escalas analizadas dentro del departamento.

Al pasar a la siguiente variable, el Gráfico 2 detalla de manera porcentual los niveles de motivación intrínseca encontrados específicamente en el personal del área de producción mecánica. Esta representación visual permite observar qué tan conectados o impulsados están los colaboradores de este sector por factores internos como la autosuperación y el interés por sus tareas, lo que ofrece una base descriptiva esencial antes de avanzar hacia los análisis más complejos del estudio.

Gráfico 2

Niveles de motivación intrínseca identificados en el personal del área de producción mecánica



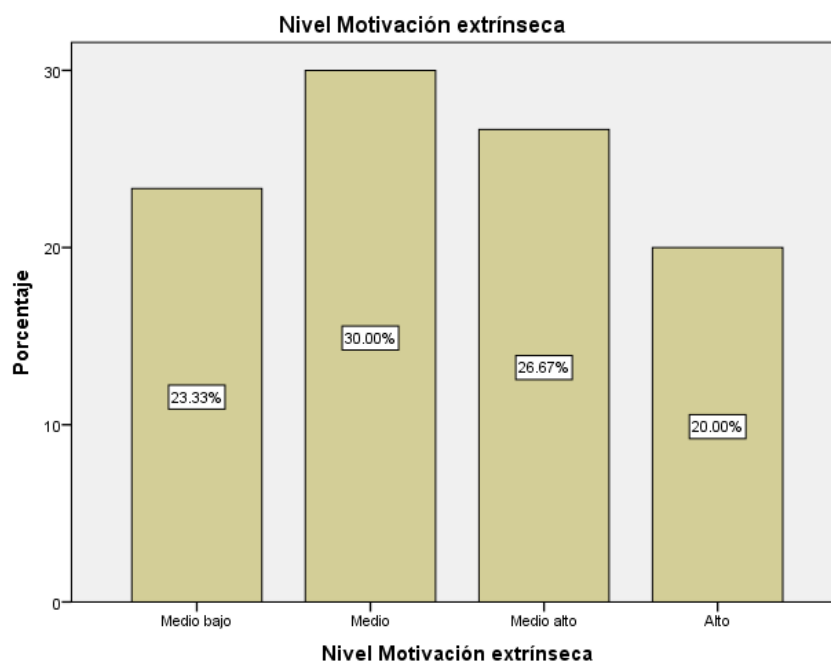
La categoría con mayor presencia es la de nivel "Medio alto", alcanzando el 30.00% de la muestra. Le sigue el nivel "Medio bajo" con un 26.67% y, en menor medida, la escala "Medio" con el 23.33% de los registros. Finalmente, el nivel "Alto" se posiciona como el de menor

porcentaje dentro de todo el grupo de trabajadores, representando únicamente el 20.00% del total analizado.

Acerca de a los estímulos externos, el Gráfico 3 expone la distribución porcentual de los niveles de motivación extrínseca identificados en los trabajadores. La visualización de estos datos facilita la comprensión de cómo influyen los factores del entorno —como las recompensas, el reconocimiento o los incentivos en el desempeño del personal, aportando un elemento clave para el diagnóstico descriptivo previo a los análisis correlacionales.

Gráfico 3

Distribución porcentual de los niveles de motivación extrínseca en los trabajadores.



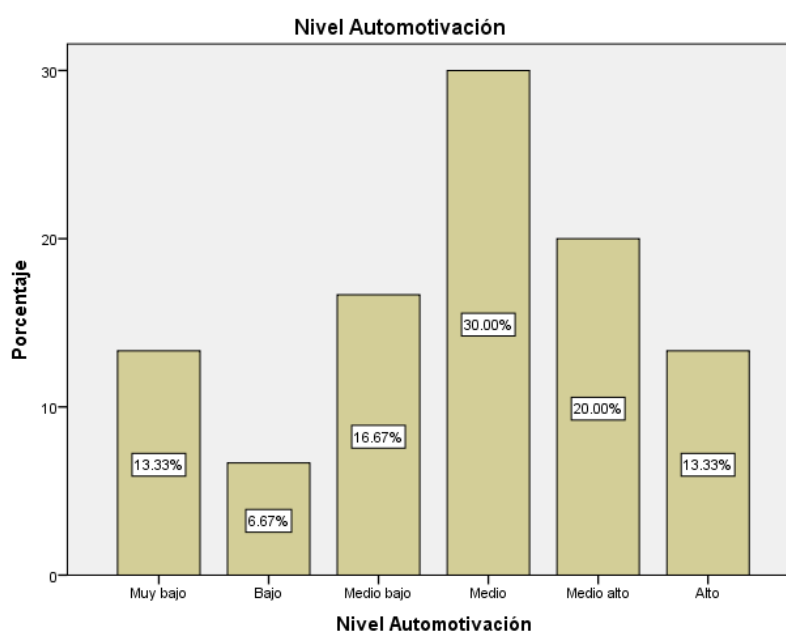
El nivel "Medio" predomina en la muestra con el 30.00% de los datos recolectados. Detrás de este se ubica la categoría "Medio alto" con un 26.67%, seguida por la clasificación "Medio bajo", la cual concentra al 23.33% de los participantes. Por último, la escala definida como "Alto"

registra el menor impacto dentro del departamento analizado, abarcando únicamente el 20.00% del total de los trabajadores.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos respecto a la automotivación del personal evaluado. Los datos se consolidaron en rangos porcentuales para identificar el grado de impulso interno y proactividad que predomina en el equipo de trabajo, permitiendo así un análisis cuantitativo de su nivel de compromiso.

Gráfico 4

Distribución porcentual de los niveles de automotivación en los trabajadores



En cuanto al nivel de automotivación, la categoría "Medio" concentra la mayor proporción de los datos con un 30.00%, seguida por el nivel "Medio alto", que alcanza el 20.00% de la muestra. En un punto intermedio se ubica la clasificación "Medio bajo" con el 16.67%. Por otra parte, las escalas situadas en los extremos, "Muy bajo" y "Alto", presentan un comportamiento idéntico al registrar cada una el 13.33%. Finalmente, el nivel "Bajo" se

posiciona como el de menor presencia en el grupo evaluado, representando únicamente el 6.67% del total de las respuestas.

Resultados correlacionales

Con el propósito de determinar la fuerza y dirección de la relación entre las variables de estudio, se procedió a realizar un análisis de correlación utilizando los coeficientes Rho de Spearman y Pearson, según la naturaleza de los datos. La Tabla 2 detalla las asociaciones estadísticas identificadas entre la motivación intrínseca, extrínseca y la automotivación frente a los niveles de estrés de los colaboradores.

Tabla 2

Resultados correlacionales

Rho de Spearman			
	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca	Automotivación
Estrés	0.36***	0.182	-0.123
Correlación de Pearson			
Motivación intrínseca		-0.101	0.022
Motivación extrínseca	-0.101		-0.075
Automotivación	0.22	-0.075	

Nota: * $p \leq 0.05$, *** $p=0.051$

Se observa que el coeficiente de correlación entre el puntaje de estrés y la motivación intrínseca es de .360. Indicando la existencia de una relación positiva entre ambas variables. Sin embargo, al revisar el nivel de significancia bilateral, este arroja un valor de .051. Al ser esta cifra ligeramente superior al límite estándar establecido en la investigación científica .05, se determina

que la correlación encontrada no es estadísticamente significativa. Esto significa que, para este grupo específico de colaboradores, las variaciones registradas en los niveles de estrés no están vinculadas de manera formal o concluyente con los cambios en su motivación intrínseca, por lo que matemáticamente no se puede asegurar que exista una relación real entre ambos factores en la empresa.

Al analizar las correlaciones de Pearson entre las distintas dimensiones de la motivación laboral para la muestra de 30 trabajadores, los resultados reflejan la ausencia de asociaciones estadísticamente significativas entre los componentes evaluados. En primer lugar, la relación entre la motivación intrínseca y la extrínseca arroja un coeficiente de $-.101$ con una significancia bilateral de $.595$. Al superar notablemente el nivel crítico de $.05$, se evidencia que no existe un vínculo real ni lineal entre ambas variables en este grupo. Por su parte, al cruzar la automotivación con las demás dimensiones, el panorama es similar.

La asociación con la motivación intrínseca presenta un coeficiente mínimo de $.022$ con un valor de significancia de $.908$, mientras que con la motivación extrínseca registra un valor de $-.075$ y una significancia de $.693$. Dado que todos los valores de significancia se encuentran muy por encima del límite estipulado de $.05$, se concluye formalmente que las tres dimensiones de la motivación operan de manera totalmente independiente entre los empleados analizados, no existiendo fuerzas de asociación mutua dentro del departamento.

Discusión

El análisis del estrés y la motivación en sectores industriales va más allá de un simple diagnóstico de salud; se trata de comprender cómo las condiciones de trabajo impactan directamente en la conducta del personal operativo. Por esta razón, el presente apartado tiene como objetivo desglosar, interpretar y contrastar los datos obtenidos en el taller mecánico con las teorías organizacionales vigentes y los antecedentes de la investigación. Lejos de presentar un análisis plano o automatizado, este capítulo busca estructurar una discusión crítica y fluida, donde los hallazgos empíricos se examinen a fondo para ofrecer una explicación real sobre la situación psicológica de los trabajadores evaluados.

Análisis crítico y contraste de los hallazgos obtenidos.

El objetivo general de la investigación se centró de forma objetiva evaluar la relación entre estrés y motivación laboral en los trabajadores del área de producción mecánica en Multiautos de Nicaragua S.A. teniendo un enfoque hacia la salud emocional de los trabajadores y cómo esta condiciona los resultados productivos de la organización.

Caracterización de la muestra y comportamiento de las variables.

Las estadísticas demográficas revelan un conjunto de 30 trabajadores del taller mecánico, con una notable predominancia de hombres (86.7%) en comparación con un 13.3% de mujeres, lo que refleja las tendencias de empleo en el sector. La edad media es de 35.67 años, con un intervalo que abarca de 20 a 57, sugiriendo una diversidad de edades en la empresa.

El estrés en el trabajo se distribuye de manera equilibrada, con un 46.66% de empleados en "Estrés (Alerta)" y "Alto nivel de estrés". La motivación intrínseca se presenta mayormente en

"Medio alto" (30%), mientras la motivación extrínseca destaca en "Medio" (30%). La automotivación es predominante en el nivel "Medio" (30%). Hay una correlación positiva de 0.36 entre carga laboral y motivación intrínseca, sugiriendo que los trabajadores ven el estrés como un reto. Sin embargo, el 46.66% del equipo enfrenta peligro de agotamiento, evidenciando la importancia de la motivación interna.

Contraste empírico.

Los enfoques de Rodríguez Carvajal y Rivas (2011) permiten una interpretación diferenciada entre el estrés laboral y el síndrome de desgaste profesional. Las autoras sugieren que el estrés es un proceso dinámico que moviliza energía para adaptarse a las exigencias del entorno, actuando positivamente en fases iniciales al fomentar recursos cognitivos y conductuales del individuo.

Peña (2015) refuerza esta idea al indicar que el estrés surge cuando las exigencias superan las capacidades de afrontamiento del empleado, subrayando la importancia del bienestar organizacional y la competencia ante la incertidumbre diaria. Mientras tanto, Alcalde de Hoyos (2018) aporta criterios psicosociales que proponen una gestión proactiva de la salud laboral, sugiriendo que debe diseñarse un equilibrio entre demandas laborales y recursos organizativos. Esta premisa es fundamental al analizar el estrés y la motivación en Multiautos de Nicaragua S.A. Los datos de campo reflejan que las exigencias laborales no disminuyen necesariamente la motivación, ya que la presión técnica, combinada con una adecuada autonomía, puede transformarse en un reto adaptativo, fomentando el orgullo profesional y la motivación intrínseca del mecánico. Esto sugiere que el contexto laboral puede influir positivamente en el rendimiento, siempre que se ofrezcan las condiciones adecuadas.

Limitaciones de los resultados:

Al evaluar los alcances teóricos y prácticos del presente estudio, se debe considerar que los resultados deben interpretarse considerando las características específicas del contexto estudiado. Debido a que el análisis se focalizó de manera exclusiva en contexto laboral específico, los resultados obtenidos no se pueden extrapolar de manera automática a otras organizaciones comerciales ni a sectores sociodemográficos con dinámicas productivas distintas.

Las condiciones particulares del mercado automotriz local y la cultura interna de la empresa generan condiciones laborales particulares y las expectativas de rendimiento adquieren un matiz propio que no necesariamente se repite en otras firmas de la región. Por lo tanto, intentar aplicar estas mismas tendencias de comportamiento a otras organizaciones o entornos industriales sin considerar sus respectivas variables de contexto podría llevar a interpretaciones poco precisas.

Asimismo, la naturaleza del trabajo dentro del taller mecánico implica exigencias físicas, ambientales y de precisión técnica únicas. Factores como la exposición al ruido constante, el esfuerzo físico prolongado, el manejo de herramientas de alta tecnología y la necesidad de cumplir con tiempos de entrega rigurosos bajo estándares estrictos de seguridad crean un ambiente de alta presión que puede influir de manera específica en la experiencia laboral de los trabajadores.

Estas características dificultan generalizar los resultados a las áreas administrativas, financieras o de atención al cliente de la misma empresa, puesto que dichos departamentos presentan condiciones y exigencias laborales distintas. En consecuencia, el alcance de las conclusiones se limita al perfil del personal operativo evaluado, lo que subraya la necesidad de

tratar estos datos como una descripción de la situación observada en el personal operativo evaluado y no como resultados aplicables a todas las áreas de la organización.

Limitaciones de la investigación:

Por otra parte, el diseño metodológico de la investigación presenta limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. El uso de un enfoque transversal implica que la recolección de los datos ocurrió en un único momento del ciclo operativo, ofreciendo una visión puntual de la situación de la empresa que no refleja las variaciones asociadas a las temporadas de alta demanda o las fluctuaciones en el flujo del taller.

Esta falta de seguimiento temporal impide observar la estabilidad o la evolución de la tensión a largo plazo, por lo que no es posible determinar si el carácter facilitador del estrés moderado se mantiene constante o si deviene en un desgaste crónico tras enfrentar meses continuos de exigencia sin los periodos de recuperación adecuados.

De igual forma, el tamaño del grupo participante y la selección de la muestra mediante un criterio no probabilístico por conveniencia limitan severamente la representatividad estadística del estudio, impidiendo establecer relaciones causales o la limitación de los datos. A esto se suma un posible sesgo asociado al uso de cuestionarios de autoinforme, donde las respuestas de los operarios pueden verse influenciadas por la deseabilidad social o preocupación por la forma en que sus respuestas pudieran ser percibidas

Debido a que no se contó con otras fuentes de información complementarias ni con observaciones prolongadas en el tiempo, las relaciones observadas deben interpretarse con

cautela y entenderse como resultados correspondientes al contexto evaluado, sin generalizarlos automáticamente a todo el sector automotriz.

Conclusiones

Los resultados de la investigación en el área de producción mecánica de Multiautos de Nicaragua S.A. revelaron una tendencia positiva entre el estrés laboral y la motivación intrínseca de los empleados, aunque esta relación no fue estadísticamente significativa. Se observó que algunos trabajadores podrían ver las demandas laborales como oportunidades para aplicar sus habilidades, lo que puede aumentar su concentración y satisfacción en el trabajo.

Esta adaptación transforma la presión en un estímulo que facilita la resolución de problemas, haciendo que, al superar desafíos, los empleados experimenten una mayor confianza y orgullo profesional. Sin embargo, se identificó un estado de vulnerabilidad en la organización, ya que muchos técnicos experimentan altos niveles de tensión. Aunque hay un eustrés que favorece el desempeño, la significación de este contraste sugiere que el equipo se encuentra en un equilibrio delicado, dependiente del compromiso y resistencia psicológica de los trabajadores. Esta situación es preocupante, ya que el incremento de las exigencias operativas podría convertir el eustrés en distrés dañino, resultando en agotamiento, ausentismo e ineficiencia.

Se concluyó que la motivación extrínseca no correlaciona con los estados de tensión del personal, evidenciando que factores como el salario y beneficios materiales no afectan significativamente la experiencia de estrés. Esto indica que la verdadera fuente de bienestar psicológico proviene de la satisfacción interna por el trabajo técnico realizado, siendo la pasión y el reconocimiento profesional los motores clave del desempeño.

Recomendaciones

Frente a estos hallazgos, se recomienda a futuros investigadores optar por estudios longitudinales que sigan a los trabajadores a lo largo del tiempo y evalúen el momento en que la tensión laboral deja de ser motivadora. El seguimiento sistemático permitirá observar cómo las demandas fluctuantes afectan la salud ocupacional. También se aconseja al departamento de Gestión de Talento Humano ampliar los diagnósticos internos a otras áreas de la empresa, para comprobar si la relación positiva observada es un fenómeno exclusivo del área técnica o parte de un patrón más amplio.

Asimismo, se sugiere a los dueños encargados de la empresa implementen programas de capacitación para hacer de sus colaboradores líderes y que exista una adecuada gestión en cuanto a las cargas de trabajo. Es de suma importancia que actúen como facilitadores del clima laboral, para así identificar y abordar señales de agotamiento en sus trabajadores. La detección temprana de ciertas deficiencias en la empresa pueden ayudar a prevenir a que sus trabajadores se sientan estresados y en ellos aumenten la motivación dando así lo mejor de cada uno, especialmente en el área de producción mecánica de Multiautos de Nicaragua S.A.

Referencias bibliográficas

- Anthony, J., Richards, D., & Miller, P. (2024). Occupational health and safety in the automotive repair industry: A longitudinal study of physical and biological risks. *Journal of Occupational Health and Environmental Safety*, 12(1), 88–105.
<https://doi.org/10.1016/j.johes.2024.01.005>
- Ávila, J. (2014). El estrés: un problema de salud del mundo actual. *Revista Con-Ciencia*, 2(1), 115–124. http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf
- Barrio, J. A., García, M. R., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37–48.
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Buitrago Orjuela, L. Á., Barrera Verdugo, M. A., Plazas Serrano, L. Y., y Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud*, 8(2), 131–146.
<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Carbajal Suárez, Y. (2010). Sector automotriz: reestructuración tecnológica y reconfiguración del mercado mundial. *Paradigma Económico: Revista de Economía Regional y Sectorial*, 2(1), 24–52. <https://www.redalyc.org/pdf/4315/431565610002.pdf>
- Castro, A., y Lupano Perugini, M. L. (2010). Estrés laboral y desempeño en trabajadores: relaciones y efectos. *Anuario de Psicología*, 41(1), 67–80.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10244606.pdf>

- Cruz Torres, F., y Hernández Rodríguez, C. (2022). Estrés académico en estudiantes universitarios durante la pandemia por COVID-19. *Revista Educación y Humanismo*, 24(42), 1–17. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511682132003/511682132003.pdf>
- Díaz Olaya, J., Díaz Mercado, M. P., y Morales Cepeda, S. B. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 7(1), 59–77. <https://www.redalyc.org/pdf/7423/742380649006.pdf>
- Dolores Ruíz, E., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. J., y Rivera-Hernández, M. C. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Revista Academia & Negocios*, 9(2), 169–182. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871009/html/>
- Gabel-Shemueli, R., Peralta Rondan, V., Paiva Lozano, R. A., y Aguirre Huarcaya, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58), 271–290. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/225>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: A measure of autonomous and controlled motivation at work. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164410366695>
- Mascaró-Genestar, C. (2016). *¿Se estresa el profesorado? Estudio sobre el estrés laboral en el profesorado de un centro de Educación Primaria y Secundaria* [Tesis de maestría, Universidad Internacional de La Rioja]. Repositorio Institucional UNIR.

<https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/4001/MASCARO%20GENESTAR%20C%20CEL.pdf>

Mulugeta, H., Tamene, A., Ashenafi, T., Thygerson, S. M., & Baxter, N. D. (2021). Job stress and associated factors among vehicle repair workers in Hawassa city, southern Ethiopia. *PLOS ONE*, 16(4), Artículo e0249640. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249640>

Nava Quiroz, C. N., Orihuela Rivera, L., y Vega Valero, C. Z. (2016). Relación entre estrés laboral y estrés cotidiano. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 19(2), 526–545. <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2016/epi162e.pdf>

Núñez Soriano, G. A., y Valencia Chávez, A. Y. (2022). *Relación entre el estrés laboral y la motivación laboral* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/15843>

Obando García, J. L., y Rodríguez Pérez, S. A. (2017). *Diferentes estructuras organizacionales en las empresas* [Seminario de graduación, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio Institucional UNAN-Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/16808/1/Bra%202017.pdf>

Olmedo-Gordón, R. K., y Cabezas-Mejía, E. D. (2021). Los niveles de estrés: diagnóstico teórico–práctico en los alumnos de la carrera de gastronomía del Instituto Universitario Internacional, en tiempos de COVID-19. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 7(4), 781–796. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8384040.pdf>

- Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez López, J. R., y Hernández Palma, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8(14), 155–176.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>
- Paredes Alfaro, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>
- Peña Rivas, H. C., y Villón Perero, S. G. (2018). Motivación laboral: elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Peña, C. (2015). *Estrés laboral y bienestar psicológico* (Trabajo de Fin de Grado). Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España.
<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Posada, J. (2011). La relación trabajo–estrés laboral en los colombianos. *CES Salud Pública*, 2(1), 66–73. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677384.pdf>
- Ruiz, E. D., Salazar Gómez, J. F., y Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral: un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo (RIDE)*, 13(26), Artículo e471.
<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

- Rodríguez Carvajal, R., & de Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Suárez Tunanña, Á. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de un Contact Center. *PsiqueMag*, 2(1), 33–50.
<https://www.researchgate.net/publication/363843070>
- Toala-Zambrano, M. N., y Mogro-Rada, F. A. (2021). Motivación organizacional en trabajadores de una automotriz de la ciudad de Portoviejo-Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 869–882. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i1.1745>
- Tan, S. Y., & Yip, A. (2018). *Hans Selye (1907–1982): Founder of the stress theory*. Singapore Medical Journal, 59(4), 170–171. <https://doi.org/10.11622/smedj.2018043>
- Velázquez Hernández, J. A. (2019). Liderazgo, motivación y estrés laboral: factores influyentes en la empresa familiar Muñecas Ventura. *Cina Research*, 3(3), 5–13.
<https://doi.org/10.56470/2711-3396.v3.n3.1>
- Vivanco-Anchayhua, G., e Izaguirre-Sotomayor, M. H. (2025). Estrés laboral y motivación en el personal asistencial de un Centro de Salud, Lima 2024. *Ágora Revista Científica*, 12(1), 16–22. <https://doi.org/10.21679/279>

Anexos

Anexo 1 – Cuestionario sobre el estrés laboral.

Cuestionario para evaluar el Estrés Laboral de la OIT- OMS

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tiene en sus manos servirá para realizar **la evaluación del estrés laboral**. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO** y se utilizará exclusivamente para los fines educativos. Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, le pedimos que responda sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie.

Para cada pregunta, Marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

- 1 si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
 2 si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.
 3 si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.
 4 si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
 5 si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.
 6 si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
 7 si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

No	Pregunta	Nunca (1)	Raras veces (2)	Ocasional mente (3)	Algunas veces (4)	Frecuente mente (5)	General mente (6)	Siempre (7)
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización?							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado?							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo?							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado?							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes?							
6	Mi supervisor no me respeta?							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales?							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización?							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida?							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño?							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo?							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal?							

14	o se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo?							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo?							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo?							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo?							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado?							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes?							
20	La organización carece de dirección y objetivo?							
21	Mi equipo me presiona demasiado?							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo?							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario?							
24	La cadena de mando no se respeta?							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia?							

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo 2 – Cuestionario sobre Motivación Laboral

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - R-MAWS

(Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)

Instrucciones: Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orienta a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Coloque una equis (X) sobre la escala de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas. La escala de siete puntos es la siguiente:

<i>Totalmente desacuerdo</i>	1
<i>Desacuerdo</i>	2
<i>Levemente en desacuerdo</i>	3
<i>Ni de acuerdo ni desacuerdo</i>	4
<i>Ligeramente de acuerdo</i>	5
<i>En desacuerdo</i>	6
<i>Totalmente de acuerdo</i>	7

N°	Ítem	1	2	3	4	5	6	7
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, familia, los clientes, etc).							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, familia, los clientes, etc).							
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, familia, los clientes, etc).							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente sólo si pongo el suficiente esfuerzo.							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Anexos 3 – Estadística Inferencial

Tabla 5

Resultados de las pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov para las variables de estudio.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje estrés	.137	30	.159	.920	30	.027
Puntaje Motivación intrínseca	.094	30	.200*	.948	30	.154
Puntaje Motivación extrínseca	.075	30	.200*	.963	30	.377
Puntaje Automotivación	.130	30	.200*	.943	30	.113

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors