

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



**TESIS**

---

**“El estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesta  
Molina del Distrito de Tacna - 2019”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA: Mendoza Sánchez, Rocío del Carmen**

**ASESORA: Diestro Caloretti, Karina Vanesa**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2022**

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Psicología educativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2018-2019)

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias sociales

**Sub área:** Psicología

**Disciplina:** Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

# D

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 00489209

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 25769441

Grado/Título: Maestra en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0002-0497-1889

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Cornejo Cervantes, Cyndi Melissa	Maestra en administración de la educación	43665542	0000-0001-6724-1915
2	Meza Pagano, Melissa Lizet	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	45059344	0000-0003-0449-6130
3	Mendoza Morales, Carmen Teófila	Maestra en gestión pública	22515653	0000-0002-5360-1649

# H



## Facultad de Ciencias de la Salud

### Programa Académico Profesional de Psicología

*"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"*

**"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"**

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:30 A.M horas del día 07 del mes de octubre del año dos mil veintidós, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO PRESIDENTA
- MG. MELISSA LIZET MEZA PAGANO SECRETARIA
- MG. CARMEN MENDOZA MORALES VOCAL
- ASESORA DE TESIS. MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI

Nombrados mediante Resolución N°1674-2022-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"EL ESTRÉS LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA I.E. MODESTO MOLINA DEL DISTRITO DE TACNA - 2019"** Presentado por la Bachiller en Psicología, Sra. MENDOZA SANCHEZ, Rocio del Carmen, para optar el Título Profesional de LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo  
(a) Aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 17 y cualitativo de Muy buena.

Siendo las 12:30 Horas del día 7 del mes de octubre del año 2022, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO  
PRESIDENTA

MG. MELISSA LIZET MEZA PAGANO  
SECRETARIA

MG. CARMEN MENDOZA MORALES  
VOCAL



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Karina Vanessa Diestro Caloretti**, asesor(a) del PA de Psicología y designado(a) mediante documento: Resolución N°1425-2019-D-FCS-UDH del (los) estudiante(s) **Rocío Del Carmen Mendoza Sanchez**, de la investigación titulada **“EL ESTRÉS LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA I.E. MODESTO MOLINA DEL DISTRITO DE TACNA – 2019”**.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **25. %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 19 de noviembre de 2022

  
Karina Vanessa Diestro Caloretti  
PSICOLOGA  
C.P.P. 18501  
CEL. 982557966 RPM # 457066

---

**MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI**  
**DNI: 25769441**  
**COD. ORCID: 0000-0002-0497-1889**

# TESIS ROCÍO MENDOZA

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>4%</b>	<b>%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>pt.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uasb.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>alicia.concytec.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.upt.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>edoc.pub</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repository.ucc.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>riull.ull.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

  
Karina Vanessa Diestro Caloretti  
PSICOLOGA  
C.P.P. 18501  
CEL. 962557966 RPM # 457066

**MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI**

**DNI: 25769441**

**COD. ORCID: 0000-0002-0497-1889**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los deseos más anhelados en el ámbito de mi vida profesional y asimismo con todo amor y cariño a mi amado esposo, por su apoyo incondicional y permanente, a mi madre por llenarme siempre de buenos deseos a lo largo de mi vida, y a mis suegros por su amor y motivación constante

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por darme la vida y guiar siempre mis pasos, a mis maestros, por sus enseñanzas que me sirvieron muchísimo para desarrollarme profesionalmente, a la Universidad de Huánuco, por haberme dado la oportunidad de formarme en ella y así conseguir una de mis metas más anheladas en el andar de mi vida profesional y laboral, y a la Institución Educativa Modesto Molina por haberme dado todas las facilidades en la aplicación de mi trabajo de investigación; quedo eternamente muy agradecida de todos ellos.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS .....	VII
RESUMEN .....	VIII
ABSTRACT .....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	13
1.3. OBJETIVO GENERAL .....	14
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	14
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	15
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO .....	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL.....	17
2.1.2. A NIVEL NACIONAL.....	19
2.1.3. A NIVEL LOCAL .....	22
2.2. BASES TEÓRICAS .....	23
2.2.1. ESTRÉS LABORAL .....	23
2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL.....	34
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	42
2.4. HIPÓTESIS (FACULTATIVO).....	43
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	43
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	43

2.5. VARIABLES.....	44
2.5.1. VARIABLE 1.....	44
2.5.2. VARIABLE 2.....	44
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES) .....	45
CAPÍTULO III .....	46
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	47
3.1.1. ENFOQUE .....	47
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	47
3.1.3. DISEÑO .....	47
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	48
3.2.1. POBLACIÓN.....	48
3.2.2. MUESTRA .....	48
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	49
CAPÍTULO IV.....	50
RESULTADOS .....	50
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS .....	50
4.1.1. ESTRÉS LABORAL .....	50
4.1.2. MOTIVACIÓN .....	56
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS (DEPENDIENDO DE LA INVESTIGACIÓN).....	66
4.2.1. CONTRASTE HIPÓTESIS GENERAL.....	66
4.2.2. CONTRASTE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	67
4.2.3. CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2 .....	68
CAPÍTULO V.....	70
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	70
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	70
CONCLUSIONES .....	72
RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	75
ANEXOS .....	79

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra censa .....	49
Tabla 2 Resultados de la evaluación de la dimensión Cansancio emocional .....	51
Tabla 3 Resultados de la evaluación de la dimensión Despersonalización .	53
Tabla 4 Resultados de la evaluación de la dimensión Realización Personal	55
Tabla 5 Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades fisiológicas .....	57
Tabla 6 Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades de seguridad .....	59
Tabla 7 Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades sociales .....	61
Tabla 8 Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades de estima .....	63
Tabla 9 Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades de autorrealización .....	65
Tabla 10 Prueba de correlación de Pearson para la hipótesis general .....	66
Tabla 11 Prueba de correlación de Pearson para la hipótesis específica 1 .	67
Tabla 12 Prueba de correlación de Pearson para la hipótesis específica 2 .	68
Tabla 13 Prueba de correlación de Pearson para la hipótesis específica 3 .	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Inventario de Maslach (Burnout).....	33
Figura 2 Inventario de Maslach (Burnout).....	38
Figura 3 Pirámide de las Necesidades de Maslow .....	41
Figura 4 Diseño y dimensiones .....	48
Figura 6 Resultados de la evaluación de la dimensión Cansancio emocional .....	51
Figura 7 Resultados de la evaluación de la dimensión Despersonalización	53
Figura 8 Resultados de la evaluación de la dimensión Realización Personal .....	55
Figura 9 Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades fisiológicas .....	57
Figura 10 Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades de seguridad .....	59
Figura 11 Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades de sociales .....	61
Figura 12 Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades de autoestima .....	63
Figura 13 Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades de autorrealización .....	65

## RESUMEN

El trabajo de tesis titulado “El estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del Distrito de Tacna en el periodo 2019”, se presenta como informe de investigación para optar por el título de Licenciado en Psicología. El objetivo de la investigación es determinar la relación del estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019. Para ello la tesis plantea una metodología de tipo básico, con un enfoque mixto, de nivel correlacional y con un alcance directo sobre los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna. Así mismo propone un diseño no experimental y de corte transversal. La población de estudio se conforma de 30 docentes, evaluando a la totalidad, es decir se empleó un censo, aplicando como instrumento el cuestionario. Cabe precisar que el programa estadístico empleado fue el SPSS para Windows Versión XV. La tesis concluye que el estrés laboral tiene una relación significativa con la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019, lo que se demuestra a partir del valor de significancia calculado menor de 0.05, y que dado el coeficiente de correlación de -0.855, indica que el estrés laboral puede también afectar la motivación de los trabajadores, en donde a medida que el estrés es menor, la motivación también será mayor.

**Palabras clave:** Estrés laboral, motivación, cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

## ABSTRACT

The thesis entitled "Occupational stress and motivation of teachers of the I.E. Modesto Molina of the District of Tacna in the period 2019", is presented as a research report to opt for the degree of Bachelor of Psychology.

The objective of the investigation is to determine the relation of the labor stress and the motivation of the teachers of the I.E. Modesto Molina of the district of Tacna in the period 2019. For this purpose, the thesis proposes a basic methodology, with a mixed approach, of a correlational level and with a direct reach on the teachers of the Modesto Molina School of the district of Tacna. It also proposes a non- experimental and cross-sectional design. The study population is made up of 30 teachers, evaluating all of them, that is to say, a census was used, applying the questionnaire as an instrument. It should be noted that the statistical program used was SPSS for Windows Version XV. The thesis concludes that labor stress has a significant relationship with the motivation of the teachers of the Modesto Molina EI in the Tacna district in the 2019 period, which is demonstrated by the calculated significance value of less than 0.05, and that given the correlation coefficient of -0.855, it indicates that labor stress can also affect the motivation of the workers, where as the stress is less, the motivation will also be greater.

**Keywords:** Work stress, motivation, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de tesis “El estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del Distrito de Tacna en el periodo 2019”, aborda la evaluación de una problemática presente en la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna, en el que los docentes están expuestos a climas de trabajo que demandan altos grados de presión, y que traen como consecuencia la generación de estrés laboral y que son fuente de desmotivación para los docentes.

Para ello el trabajo se divide en cinco capítulos, siendo el primero el Problema de investigación, punto en el cual se describe el problema, se realiza la formulación, presentan objetivos de investigación, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación.

El segundo capítulo presenta el marco teórico de la investigación, en el que se describen los antecedentes de investigación a nivel internacional, nacional y local, seguido por las bases teóricas en las que se desarrollan los fundamentos relacionados al estrés laboral y la motivación laboral. Seguido a ello se presentan las definiciones conceptuales y la formulación de las hipótesis, además de la determinación de las variables y operacionalización.

El tercer capítulo presenta la metodología de investigación, punto en el que se determina el tipo de investigación, especificando el enfoque, alcance y diseño, seguido por la determinación de la población y muestra y técnicas e instrumentos del estudio.

El cuarto capítulo presenta los resultados de la investigación, en los que se precisa el procesamiento de datos para cada variable de acuerdo a sus dimensiones, en un plano descriptivo, seguido por el contraste de hipótesis, general y específicas, en los que se realiza la inferencia estadística mediante las pruebas de correlación.

El capítulo cinco presenta la discusión de resultados, punto en el cual se realiza un contraste con los diferentes hallazgos previos a la investigación y se analizan los descubrimientos principales.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas de la tesis.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La educación es una profesión que tiene la peculiaridad de requerir de habilidades y competencias para el trato directo con las personas, y sobre todo con enfoque en lograr una adecuada relación con alumnos de colegio en primera instancia, además de trato con padres de familia y directivos de la institución, cada quien con diferentes exigencias, lo que crea un ámbito que expone a estos profesionales a estar sometidos a experimentar episodios de estrés, tanto psicológicos como laboral.

En relación a la formación estudiantil, el docente tiene el reto de educar estudiantes que presentan diferentes niveles de conocimientos, motivación, estados de ánimo, e interés. Ello sin lugar a duda presiona al personal docente, ya que, este debe lograr objetivos y cumplir un plan curricular.

A este escenario se suman las exigencias del Ministerio de Educación para el cumplimiento de parámetros de formación, lo que es fuente para que la ansiedad y estrés de los docentes aumente, lo que trae como consecuencia niveles de depresión e inestabilidad emocional.

Hoy en días las organizaciones están mudando a nuevos estilos de gestión que tienen como pilar más importante al capital humano. Cuando un colaborador se siente bien y goza de un entorno laboral saludable, ello repercute en la reducción del índice de ausentismo, por consecuente, una mayor productividad, a su vez, disminuye la rotación del personal.

Según la Organización Mundial de la Salud (2004) , nos refiere que los garantizar un buen ambiente de trabajo es importante para hacer frente a problemas como el estrés laboral, el cual es considerado como una respuesta del colaborador, producto de un clima de desmotivación y de sobrecarga de órdenes y trabajo, los cuales, no guardan relación con las expectativas laborales.

Cabe mencionar que la misma Organización Mundial de Salud (OMS) ha reconocido al síndrome del trabajador quemado, como una enfermedad ocasionada por el estrés del trabajo, el cual estará incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades que rige desde el 2022. (Perú 21, 2019)

Este problema se suscita en diferentes organizaciones, y el Perú no es la excepción, país en el cual se estima que el 70% de trabajadores considera que su lugar de trabajo es una fuente generadora de estrés, y que debido a ello a la generación de relaciones negativas entre el trabajador y su empleo a partir de desconfianza, mal trato y desinterés social. (Perú 21, 2019)

Esta realidad se presenta en el sector educativo, y en particular en la institución educativa. Modesto Molina del distrito de Tacna, en el que los docentes están expuestos a climas de trabajo poco favorables que traen como consecuencia la generación de estrés laboral y que son fuente de desmotivación para los docentes, los mismos que pueden ver afectado su desempeño y en consecuencia pueden incluso hasta afectar el rendimiento académico de los estudiantes dado los problemas de formación.

Este problema será evaluado a fin de determinar los efectos del estrés laboral en la motivación docente.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación del estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cuál es la relación del cansancio emocional en la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019?

- ¿Cuál es la relación de la despersonalización en la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019?
- ¿Cuál es la relación de la realización personal en la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019?

### **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación del estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

### **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la relación del cansancio emocional en la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.
- Determinar la relación de la despersonalización en la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.
- Determinar la relación de la realización personal en la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El estrés laboral es una variable de alta incidencia en la motivación, ésta última variable tiene un carácter transformador dentro de las organizaciones, el cual puede ayudar a alcanzar metas y objetivos comunes. La motivación, puede aumentar la eficiencia del trabajo, existe estudios que mencionan que la estimulación, orientación y energía dada por la misma propician el alineamiento de las personas en la dirección de la meta trazada, a partir de lo cual se genera sinergia grupal (Toro 2002). Algunas investigaciones muestran que el estrés y la motivación laboral de los equipos pueden ser factores que

determinen la productividad de las organizaciones y sus miembros, así como la satisfacción de los mismos y disminuir los índices de rotación. Esto puede traducirse en un efecto que contagie a todos los miembros, con un resultado positivo o negativo en niveles de cohesión y soporte que determinen el desempeño.

Conocer los niveles de motivación relacionado con el estrés, puede lograr dar un diagnóstico situacional preliminar de las características de las organizaciones, eso permite realizar trabajos focalizados con los miembros de las mismas. Así como atender las principales causas de lo que podría originar el estrés, establecer programas de prevención e intervención. A nivel práctico, se ha visto que establecer programas de prevención del estrés dentro de las organizaciones cobra valor al ofrecer a la población de asesores comerciales, un programa que tiene en cuenta la opinión de estos para conocer sus necesidades, igualmente la primera fase del programa es diagnóstica con el objetivo de no generalizar la forma de intervenir en los distintos ambientes laborales ya que cada uno es único, así mismo se puede comprender cuáles son los factores que hacen vulnerables a los individuos para padecerla, cuáles

son los desencadenantes o estresores que se presentan en los distintos contextos de las personas en su cotidiano vivir y como a través del uso estrategias de afrontamiento, como el manejo de las emociones

Finalmente, a nivel metodológico, la presente investigación busca plantear hitos para estrategias que busquen ampliar los niveles de motivación y disminuir los niveles de estrés, tales como plantear instrumentos de medición estandarizados para esta muestra específicas o reformular las metodologías de selección.

## **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

En el presente trabajo de investigación se presentan algunas limitaciones las cuales comprometen directamente a la realización de este proyecto. Dentro de ellas podemos mencionar: la falta de recursos financieros de parte del investigador, la ausencia de alguno de los integrantes que serán objeto de estudio, escasa colaboración de los docentes para resolver las

encuestas, la disponibilidad de tiempo de parte de los docentes, escasos antecedentes referente a la investigación aplicados en la ciudad de Tacna, entre otros.

### **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación tiene su viabilidad en el marco normativo en el que se desarrolla la tesis. Del mismo modo se cuenta con acceso a información que permita evaluar la problemática y facilidades para la aplicación del instrumento de investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL**

Morales (2019) realizó el trabajo denominado “Relación Entre El Estrés Y La Motivación En El Ámbito Laboral, Con Hincapié En El Personal Sanitario Durante La Declaración De Alerta Sanitaria Por Covid 19” en el que se analizó la relación entre las variables estrés y motivación en el ámbito laboral. Por otra parte, se compararon estas dos variables entre el personal sanitario y el resto de trabajadores para comprobar si la crisis del coronavirus ha incidido en mayor medida en estos parámetros en el sector sanitario. Para ellos se estudia una muestra de 60 personas, de las cuales el 45% pertenece al sector sanitario, siendo el restante 55% de distintos sectores laborales. Concluyeron que existía relación entre en estrés y la motivación de tal manera que a mayor estrés menor motivación, no se confirma en ninguna de sus variantes, así mismo los trabajadores del sector sanitario tienen un índice de motivación que roza el máximo, lo que se puede explicar por el alto componente vocacional que tienen estas profesiones. A parte, es un sector que se dedica a cuidar de las personas, cuestión altamente importante en la crisis sanitaria que atraviesa el país, y el mundo.

Núñez (2022) El objetivo de la presente revisión sistemática es identificar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral en los trabajadores. Para ello, se realizó una búsqueda en las bases de datos Scopus, ProQuest y EBSCO, seleccionando las investigaciones que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión planteados (n=10). Los hallazgos principales fueron que existe una relación inversa entre el estrés laboral y la motivación laboral, y que esta relación tiene un efecto en el desempeño laboral, la satisfacción laboral y bienestar emocional. Finalmente

se concluye que las empresas deben tomar conciencia sobre la importancia de cuidar la salud mental de sus trabajadores y generar un ambiente de trabajo motivante, ya que esto beneficia la productividad individual y colectiva.

Delgado, Calvanapon y Cárdenas (2020) realizó la investigación denominada “Estrés y desempeño laboral en una red de colaboradores de salud”. El estudio tuvo el objetivo de establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo en 2019. Durante el proceso investigativo se siguió una metodología no experimental, a través de un estudio correlacional, de corte transversal, con un enfoque mixto; en el que participaron 98 colaboradores de ese entorno. Los investigadores realizaron el análisis empleando dos variables relacionadas con el ambiente laboral: estrés y desempeño. El 98% de los colaboradores mostró niveles medio y alto de estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral catalogado como regular. Se concluyó que el coeficiente de Rho de Spearman permitió establecer una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laborales.

Zavala (2014), presentó la tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”, presentada para obtener el grado de Maestro en Administración del Instituto Politécnico Nacional. El objetivo de la tesis fue la elaboración de un instrumento de medición que abordara el tema de la motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. Se empleó una metodología de tipo básica, y de diseño de tipo caso crítico, además de un análisis cualitativo y cuantitativo. Se concluyó que la población de estudio indicó tener niveles de motivación y satisfacción laboral altos o muy altos. Así mismo, no se hallaron diferencias significativas para los grupos analizados de: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto ni edad.

Onofre (2021) realizó un estudio en el Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas, tuvo como finalidad determinar el grado de asociación

entre el Estrés laboral como variable independiente, y el Desempeño laboral como variable dependiente, y la influencia que existe entre ellas. Específicamente se trata de una investigación no experimental, de corte transversal y correlacional, que se desarrolló con información previa de las personas en estudio y finalizó con la explicación de los resultados. Desde un enfoque cuantitativo se aplicó el “Cuestionario de Estrés laboral” desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud y validado en Latinoamérica por Samuel Medina Aguilar en el año 2007. Para obtener información del desempeño laboral, se utilizó información previa del “Instrumento de Evaluación del Desempeño del Sector Público”, aplicada en el mes de enero del 2019. De forma complementaria al enfoque cuantitativo, se realizaron entrevistas en profundidad, dirigidas al personal del nivel jerárquico superior de la Dirección de Talento Humano, para obtener de primera mano las experiencias, opiniones y relatos acerca de las dos variables de estudio. Los resultados de la medición demostraron que no existe una relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Talento Humano.

### **2.1.2. A NIVEL NACIONAL**

Luján (2018), elaboró la tesis “El Estrés Laboral de los colaboradores de una Empresa de Servicios de Elevadores de la Ciudad de Lima, 2018”, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en Lima. El objetivo general fue determinar el nivel de estrés laboral que perciben los colaboradores administrativos de la Empresa de Servicios de Elevadores de la ciudad de Lima - 2018. El diseño de investigación fue no experimental – descriptivo con enfoque cuantitativo transversal. La muestra estuvo representada por 47 colaboradores, a quienes se les aplicaron encuestas a través de la técnica de la encuesta. Luego del procesamiento de los datos, se obtuvo los resultados que indicaron que el nivel de estrés laboral es de nivel medio, apoyado en la mayoría de los porcentajes obtenidos en ese nivel, con el 59,57% para Contenido de trabajo, el 89,36% para Condiciones de trabajo, el 80,85% para Condiciones de empleo y el 46,81% para la dimensión Relaciones sociales de trabajo.

Vásquez (2017), presentó la tesis titulada “Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSaludLima-2016”, para obtener el grado de Maestro en Gestión de Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo. El objetivo de la tesis fue establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal médico del Policlínico Chincha-RAREssalud-Lima-2016. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de finalidad básica, transversal, de diseño no experimental y nivel correlacional. La tesis concluye que el nivel medio de Motivación laboral (62.5%) y predominio del nivel medio de Satisfacción laboral (70.8%) en el personal médico del Policlínico Chincha- RAR-Essalud-Lima - 2016, de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada al personal médico de este centro asistencial.

Pinillos & Velásquez (2017), desarrollaron su tesis titulada “El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la clínica San Luis - Trujillo 2017”, de la Universidad Privada Antenor Orrego, en Trujillo. El objetivo principal fue determinar cómo influye el estrés laboral en el desempeño de los colaboradores de la Clínica San Luis de la ciudad de Trujillo 2017. El tipo de investigación fue descriptiva, de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 35 colaboradores, a quienes se les aplicaron un test (cuestionario) mediante la técnica de la encuesta. Una vez tabulada la información y procesada estadísticamente en los softwares MS Excel y SPSS

v. 23 (prueba Chi cuadrado), se concluyó que sí existe asociación entre el nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral.

Roman (2019) realizó una investigación sobre la Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas Inkafarma del distrito el Agustino turno tarde, octubre – diciembre 2018. La metodología de la investigación fue aplicativo, correlacional, transversal y diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 75 colaboradores de las boticas Inkafarma del distrito El Agustino. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir el nivel de estrés laboral y el

otro para el desempeño laboral. Los resultados fueron que no existe relación entre el estrés según la relación agotamiento emocional y despersonalización con desempeño laboral (chi cuadrado 0,689 y 0,422 respectivamente), sin embargo sí existe relación con realización personal (chi cuadrado 0,044). Así mismo los colaboradores de boticas Inkafarma presentan en su mayoría un nivel medio de estrés para la relación de agotamiento personal (64,0%), despersonalización (65,3%) y realización personal (66,7%). Además a mayoría tiene un desempeño laboral bueno (62,0%).

Ferrer e Hinostraza (2020), presentó la tesis titulada “Eustrés laboral y clima organizacional en PSI del Perú S. A. C. Lima, 2019”; cuyo objetivo principal fue establecer la relación entre el eustrés laboral y el clima organizacional en un grupo de trabajadores de PSI del Perú S. A. C. Con respecto a la metodología, la investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de tipo transeccional. La muestra está conformada por todos los 25 trabajadores, dejando sin efecto el criterio de exclusión. El instrumento utilizado para la recolección de datos es un cuestionario de 21 preguntas con escala de tipo Likert que ha sido reconocido por tres expertos. Los resultados indican una moderada correlación positiva entre las variables eustrés laboral y clima organizacional; dado a que se obtuvo un p-value: 0,58%, con respecto al contraste de hipótesis se evidencia un p-value ( $0,002 < 0.05$ ), por lo que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir, si existe relación entre el eustrés laboral y el clima organizacional en un grupo de trabajadores de PSI del Perú, se concluye que a mayor variación en el eustrés laboral mayor será el nivel del clima organizacional.

### **2.1.3. A NIVEL LOCAL**

Figuerola (2017), elaboró la investigación titulada “Estrés laboral y productividad de los trabajadores del consorcio de alimentos “Rico Fort”, Huánuco 2017”, de la Universidad de Huánuco. El objetivo del trabajo fue analizar de qué manera se relaciona el estrés laboral con la productividad de los trabajadores del consorcio de alimentos “Rico Fort”, Huánuco 2017. El tipo de investigación fue aplicada, con un enfoque cuantitativo, de nivel de investigación correlacional y diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores, lo cual fueron encuestados mediante el instrumento del cuestionario, como también entrevistados. Para el análisis estadístico se emplearon los softwares Baremo y SPSS. Después de analizados los resultados, se concluyó que efectivamente el estrés laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores del consorcio de alimentos Rico Fort, donde el 100% de los trabajadores estaban afectados por estrés laboral a nivel Regular, y el 27% se encontraban con productividad a nivel Regular también.

Ramos (2017), realizó la tesis titulada “Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el centro de salud Perú Corea – Huánuco, 2016”, de la Universidad de Huánuco. El objetivo del trabajo fue determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el Centro de Salud Perú Corea de Huánuco, 2016. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 41 profesionales, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Burnout (Inventario de Maslach). Con un nivel de confianza del 95% y grado de error del 5%, mediante el estadístico de prueba Tau b de Kendall, se estableció que no existe relación significativa entre las variables nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud Perú Corea de Huánuco.

Benavante (2017), presentó la tesis titulada “La influencia de la satisfacción laboral en la productividad de ventas de los trabajadores de Teleatento del Perú S.A.C., Sede Tacna Periodo 2015”, para optar por el título de Ingeniero Comercial de la Universidad Privada de Tacna. El objetivo del trabajo fue determinar la influencia de la Satisfacción Laboral en la productividad de los trabajadores de Teleatento Perú S.A.C., Sede Tacna. La metodología empleada fue de tipo básica, de diseño no experimental, transeccional, y de nivel correlacional, y estuvo dirigida a los 30 trabajadores de Teleatento Perú S.A.C. de Tacna. El tesista concluye que existe influencia de la Satisfacción Laboral en la productividad de los trabajadores de Teleatento Perú S.A.C., Sede Tacna. Este resultado se complementa dado el R-cuadrado de 37.95% que explica que dicho resultado tiene tal grado de influencia

Aponte (2017), presentó la tesis titulada “La Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Soporte Administrativo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – Tacna, periodo 2015”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Oficina de Soporte Administrativo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria en Tacna, periodo 2015. La metodología empleada fue de tipo básica, con un nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. El autor concluye que existe evidencia estadística que demuestra una relación significativa entre la variable motivación en su dimensión necesidad del logro con el desempeño laboral en los colaboradores de la Oficina de Soporte Administrativo ya que el coeficiente de correlación hallado es de 0,528.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. ESTRÉS LABORAL**

Respecto a esta primera variable, podemos citar las definiciones planteadas por los siguientes autores:

Según Strauss & Vilorio-Doria (2014), definen el estrés laboral como el proceso o mecanismo general a través del cual el cuerpo retiene su equilibrio interno, adaptándose a las demandas, influencias y presiones a las que está expuesto en el entorno en el que se desarrolla.

Por otro lado, Cano (2006), indica que hablamos de estrés cuando hay una discrepancia entre las demandas del entorno y los recursos del individuo para enfrentarlos.

Asimismo, Lind & Otte (2000) sostienen que el estrés laboral es una descarga comercial costosa que afecta tanto la salud de los empleados como las ganancias de la empresa. Aseguran que una persona trabaja 8 horas o más, la actividad continua puede presentar en el índice de estrés del trabajador que afecta su salud física y mental; y su desempeño en la empresa.

#### **2.2.1.1. IMPORTANCIA DEL ESTRÉS LABORAL**

Como seres humanos, uno se caracteriza por el conocimiento, las habilidades y las virtudes. Estas variables hacen que cada colaborador se convierta en un ser principal para la empresa, siendo el motor de producción, creatividad y factores indispensables para el éxito profesional y personal.

Toda persona activa en un ambiente de trabajo es valiosa y es parte de la estrategia de una organización. Un claro ejemplo es el servicio personalizado que brinda, por lo que se debe considerar que el estrés laboral afecta su desempeño.

En otras palabras, los empleados deben ser protegidos, cuidados, capacitados y evaluados para su desarrollo, en función de una responsabilidad social de la empresa. Para comprender que la importancia del estrés laboral es inevitable, es esencial conocer el compromiso de la organización para mantener y mejorar la posición de un entorno socioeconómico.

En esencia, es que el dominio del estrés conduce al éxito, no solo al control del mismo porque no sobrevive debido a la falta de un líder apropiado que tenga habilidades que le permitan enfrentar diversas dificultades.

En resumen, la gestión y el control del estrés laboral es importante para los trabajadores, ya que de esta forma podrán resolver las demandas laborales sin problemas, evitando caer en situaciones de crisis que deterioran su salud y su desempeño laboral. Para las organizaciones, es extremadamente importante, ya que permite un ambiente de trabajo adecuado, garantiza el bienestar de sus empleados y evita que este fenómeno afecte negativamente la productividad de la organización (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2010).

#### **2.2.1.2. TIPOS DE ESTRÉS LABORAL**

Según Ferriss (2008), clasifica 02 tipos de estrés laboral en función de las consecuencias (positivas o negativas) que tiene sobre el colaborador:

- **Eustrés (Eu: agradable o beneficioso + stress):** Se produce como una respuesta efectiva de nuestro cuerpo, que se prepara para enfrentar situaciones nuevas o que requieren un mayor nivel de atención. Aumentar las capacidades, motivar y aumentar la productividad.
- **Distrés (Di: negativo o perjudicial + stress):** Reacciona de manera inapropiada o excesiva al estrés. No es adecuado para el cuerpo y reduce significativamente el rendimiento.

Sumando este aporte, el autor Sáez (2012), reafirma lo mencionado por Ferriss, demostrando la relación entre el estrés y la productividad.

### 2.2.1.3. SÍNTOMAS Y CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL

A veces los empleados están sujetos a una carga de trabajo excesiva debido a una mala planificación por parte de los gerentes. Los plazos ajustados y la obligación de terminar las tareas contra el tiempo aumentan su nivel de tensión en el colaborador, lo que puede aumentar la ansiedad, volverse irritable y disminuir su capacidad para resolver problemas y ejecutar las tareas planificadas.

Otras veces, la causa del estrés laboral es precisamente la falta de estímulos y la monotonía en el trabajo. Los trabajos excesivamente repetitivos que no varían en el tiempo, pueden producir una sensación de vacío y rechazo en el trabajador ante la obligación de repetir la misma tarea día tras día, para que cada nuevo día se vea como una larga y pesada sucesión de horas que nunca termina.

Por otra parte, es menester tomar en consideración que el origen del estrés laboral, según Melgosa (2006), puede considerarse de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes, incluso las personas mejor capacitadas pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente, incluso los estresores leves causarán trastornos moderados.

### 2.2.1.4. DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL

Con respecto a las dimensiones, fueron tomadas del autor Kompier (1995), exponiéndolas en dicha forma:

- **Contenido de trabajo:** Definición oficial de las actividades que se llevarán a cabo en un trabajo determinado, la cantidad de trabajo contenido en la producción dada de acuerdo con el artículo que realiza un proceso medido en horas de trabajo o en

horas de máquina. Es el tiempo invertido en realizar una operación con diseño y especificaciones que se derivan perfectamente, mostrando un margen de tiempo irreducible y descansos

- normales a los que el trabajador tiene derecho. Según Kompier 1995, sus indicadores muestran monotonía u horas de rutina dedicadas al trabajo, la presión, la comunicación, la organización y sus funciones.
- **Condiciones de trabajo:** Deberes o responsabilidades que se realizan según el trabajo. La mayoría de los trabajadores que desempeñan suelen ser numerosos en su trabajo. Una descripción del trabajo muestra una lista de funciones que los empleadores usan para describirla. La carga de trabajo es determinante para el estrés y saber si hay control sobre la tarea realizada.
- **Condiciones de Empleo:** Cada organización tiene características que la hacen diferente de las demás, debe adoptar formas de confrontación de acuerdo con la cultura organizacional que la gobierna. Para cada organización, debe quedar claro que es relevante capacitar a su personal de manera constante y oportuna para que puedan conocer, planificar y llevar a cabo sus actividades junto con los otros colaboradores, por lo que es necesario trabajar en equipo para capaz de sobresalir con altos estándares de calidad y tomar buenas decisiones, ante todo esto, el estrés siempre aparecerá en uno mismo y por eso esas actitudes cambian para poder llevar a cabo su trabajo.
- **Relaciones Sociales en el Trabajo:** Las personas establecen vínculos con superiores, con colegas, colegas, con la organización en la que trabajan y, según el tipo de empleo, con el público. Cree las condiciones para que se integren y se

sientan parte de un equipo, en el que se reconozca su tarea, se sientan valorados por sus calificaciones y competencias, sean tratados de manera justa y perciban que hacen algo útil para los demás.

Por otro lado, el autor Gonzáles (2007), se basa en 03 dimensiones, los cuales son tomados del Inventario para la Evaluación del estrés laboral también conocido por su acrónimo en inglés como "Burnout" (MBI), según se detalla a continuación:

- a) **Cansancio Emocional (CE)**; definido como desgaste, pérdida de energía, agotamiento y fatiga, que pueden manifestarse física y psíquicamente.
- b) **Despersonalización (D)**; revela un cambio en las actitudes en las respuestas a otras personas, lo que dificulta la comunicación personal, específicamente hacia los beneficiarios de su propio trabajo.
- c) **Realización Personal (RP)**; agrupa una serie de respuestas y evaluaciones negativas hacia uno mismo (autoestima) y hacia el propio trabajo o actividad, típico o típico de la depresión, baja moral, frustración en el trabajo, rechazo y evitación de contacto.

#### **2.2.1.5. MODELOS DE ESTRÉS LABORAL**

Existen diversos modelos que buscan explicar el estrés laboral. Entre los más destacados se pueden desarrollar los siguientes:

##### **A) MODELO DE FRENCH & KAHN**

Este modelo, cuyos autores fueron French & Kahn (1962), fue propuesto por el Instituto Social de Investigación de Michigan y señala 04 elementos fundamentales en el proceso que resultan en estrés, que son:

1. Condiciones físicas y sociales objetivas.
2. Percepción subjetiva del contexto objetivo.
3. Repertorio de respuestas del colaborador.
4. Consecuencias en la salud mental y física.

El modelo francés y Kahn influyó en otros autores, que posteriormente elaboraron sus teorías basadas en él. El primero de ellos fue McGrath en 1976, quien se centró en los procesos que ocurren entre los cuatro elementos hasta que se alcanza el estrés. La primera etapa, que ocurre entre la situación objetiva y la situación percibida, se llama proceso de evaluación cognitiva. La segunda etapa se refiere a la toma de decisiones, ya que el trabajador debe seleccionar una respuesta. La tercera etapa está relacionada con el proceso de rendimiento, que es el resultado de un conjunto de comportamientos. Finalmente, la cuarta etapa vincula el comportamiento y la situación, y se denomina proceso resultante.

Posteriormente, Fineman (1979), con base en lo propuesto por French & Kahn, analiza 03 clases principales de variables: (1) las fuentes del estrés, (2) la personalidad del sujeto y (3) la conducta para afrontar los factores estresores.

## **B) MODELO DE KARASEK**

Este modelo, también conocido como “modelo de las demandas, restricciones y apoyo” o “modelo de tensión en el trabajo”, formulado por Karasek (1979), goza de gran vigencia actualmente. En él, la variable dependiente a estudiar es la satisfacción personal del trabajador en su ambiente laboral. Esa variable se correlaciona negativamente con el distrés: una baja satisfacción laboral está relacionada con escenarios estresantes en el trabajo.

Por otro lado, el nombre del modelo se basa en el hecho de que el autor considera que el estrés laboral depende de las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre ellos. El control se entiende como el nivel de recursos (capacitación, habilidades, participación) que el trabajador tiene para satisfacer estas demandas.

La combinación de demandas y control puede dar lugar a 04 mixturas, las cuales son:

- **Estrés elevado:** surge cuando se mezclan altas exigencias psicosociales y bajo control sobre el trabajo.
- **Bajo estrés:** se da cuando las demandas son mínimas y hay un creciente control por parte de los trabajadores para realizar las exigencias en el trabajo.
- **Trabajos activos:** ocurren cuando las demandas son altas, pero a su vez los trabajadores tienen la posibilidad de controlarlas. Este tipo de trabajo produce desafíos constantes y aprendizaje continuo.
- **Trabajos pasivos:** ocurren cuando los trabajadores no satisfacen las demandas o no tienen control sobre aspectos del trabajo. Estos son trabajos que implican una pérdida gradual de habilidades e interés profesional, generando monotonía y aburrimiento.

### C) MODELO DE SIEGRIST

El modelo ERI (Effort-Reward Imbalance at work) de Siegrist (1966), es un modelo explicativo y cuantitativo de estrés laboral, que define las fuentes de estrés debido a la falta de armonía entre los altos costos y las ganancias mínimas. En otras palabras, el estrés relacionado con el trabajo y sus efectos sobre la salud se explican en términos del control de las personas sobre sus propias recompensas futuras o de largo plazo. Si el modelo de Karasek se

enfoca más en las características específicas de la tarea, este modelo considera las características del sujeto y el valor que le da a la relación de reciprocidad presentada en el trabajo.

Para Siegrist, el empleo desempeña un papel social esencial y las amenazas que pueden afectarlo, como la posibilidad de despido, la precariedad de las instalaciones, la falta de expectativas de ascenso, son variables que explican el estrés. Del mismo modo, cuando hay un desequilibrio entre los esfuerzos realizados y las recompensas esperadas, se producen consecuencias negativas para la salud.

El modelo de Siegrist tiene 03 dimensiones:

- Esfuerzos externos.
- Esfuerzos internos (sobreimplicación o sobrecompromiso).
- Recompensas.

Los esfuerzos extrínsecos se componen de demandas temporales, responsabilidades, horas extras, etc. intrínseco debido a la necesidad de aprobación, incapacidad para alejarse del trabajo, etc. y las recompensas por salario, trato justo, estabilidad, etc.

#### **2.2.1.6. INVENTARIO DE BURNOUT**

Los autores Maslach & Jackson (1986), crearon el instrumento llamado "Inventario del Inventario de Burnout" de Maslach (MBI), que fue adaptado al español por Seisdedos en 1997, y fue respaldado por el Departamento de Innovación y Desarrollo de ediciones TEA de Madrid, España. Esta encuesta tiene el propósito de evaluar las tres dimensiones del síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, consta de 22 preguntas formuladas de manera afirmativa, lo que permite medir las tres dimensiones del síndrome de burnout y su forma de aplicación puede ser individual, , colectivo o auto aplicable, por otro lado, tiene una duración aproximada de

aplicación de 10 a 15 minutos. Las respuestas se presentan en una escala Likert de 7 puntos, con un valor de 0 a 6, donde: 0 que equivale a nunca, 1 a unas pocas veces al año o menos, 2 a una vez al mes o menos, 3 a aproximadamente unas pocas veces al mes, 4 a una vez a la semana, 5 a algunas veces a la semana y 6 que corresponde a cada día, lo que le permite a la persona evaluar con qué frecuencia experimenta las situaciones descritas en cada ítem. Por otro lado, vale la pena mencionar que este inventario muestra los resultados en niveles (alto, medio, bajo) para cada una de las dimensiones del síndrome de burnout que evalúa.

**Figura 1**  
*Inventario de Maslach (Burnout)*

	Nunca 0	Alguna vez al año o menos 1	Una vez al mes o menos 2	Algunas veces al mes 3	Una vez a la semana 4	Varias veces a la semana 5	Diariamente 6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2. Al final de la jornada me siento agotado							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes							
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos							
6. Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes							
8. Me siento quemado por el trabajo							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me encuentro con mucha vitalidad							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender							
16. Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes							
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes							
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21. Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo							

## 2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL

De la misma manera que en la primera variable, antes de desarrollar el marco teórico de la motivación laboral; a continuación, se citarán las definiciones dadas por algunos autores especializados en el tema.

Según Robbins & Judge (2009), indican que la motivación laboral es el método que analiza la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para alcanzar una meta.

Por otro lado, González (2008), define la motivación como una integración compleja de procesos psíquicos que la conducta induce a efectos de regulación, ya que determina la dirección (hacia el objeto - objetivo buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) de la conducta.

Asimismo, Muchinsky (2000), señala que la motivación del lugar de trabajo es un conjunto de fuerzas energéticas que se producen dentro del individuo, para originar comportamientos relacionados con el trabajo y determinar su forma, dirección, intensidad y duración.

Es importante resaltar lo señalado por Chiavenato (2009), indica que comienza con la aparición de una necesidad. Donde la necesidad es una fuerza dinámica y persistente que se origina en el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, rompe el estado de equilibrio del organismo, produciendo un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción, capaz de liberar la tensión o liberarlo de la incomodidad y el desequilibrio. Si el comportamiento es efectivo, el individuo encontrará la satisfacción de su necesidad y, por lo tanto, la descarga de la tensión producida por él. Satisfecha la necesidad, el organismo vuelve a su estado de equilibrio anterior, a su forma de adaptación al medio ambiente.

### **2.2.2.1. CLASIFICACIÓN DE LA MOTIVACIÓN**

De acuerdo a lo que mencionó Finetti (1997), dada su estrecha relación con las necesidades, una forma muy simple de clasificar las motivaciones es usar la misma clasificación de las primeras. Por lo tanto, se puede usar la misma estructura de Maslow, solo que en lugar de hablar sobre la necesidad que la origina, se presenta la Motivación que conduce a satisfacerla.

#### **A) MOTIVACIONES FISIOLÓGICAS O PRIMARIAS:**

- Movimiento: motivación para cambiar, correr, bailar, y/o hacer ejercicios.
- Respiración: motivación para buscar aire de calidad y respirar.
- Alimentación o nutrición: motivación para comer y beber.
- Temperatura adecuada: motivación para vestirse, cubrirse o guarecerse del clima hostil.
- Eliminación: motivación para eliminar materias orgánicas de manera apropiada.
- Reposo y descanso: motivación para cambiar de actividad y para dormir.
- Sexo: motivación para tener relaciones sexuales.

#### **B) MOTIVACIONES SOCIALES O SECUNDARIAS:**

- Anticipación o seguridad: motivación para ahorrar y guardar.
- Afiliación pertenencia y amor: motivación para estar en grupo y tener amigos, pertenecer a clubes, iglesias y otras asociaciones.
- Respeto y autoridad: motivación para buscar puestos de prestigio y autoridad, buscando también el poder en los grupos sociales.

- Autorrealización: motivación para hacer actividades cuyo valor es exclusivo de quien lo hace (no implica reconocimiento social o material necesariamente).

#### 2.2.2.2. MOTIVACIONES LABORALES DE LAS PERSONAS

Según Robbins & Coulter (2005), se puede considerar que los resultados obtenidos por los empleados al asumir ciertos comportamientos en el trabajo son las razones por las que trabajan, ya que determinan la satisfacción de ciertas necesidades. Normalmente, cinco resultados específicos están asociados con cualquier documento de trabajo:

- a) Salario:** El dinero juega el papel de ser un instrumento para obtener los resultados deseados. El dinero en sí mismo no es importante, ya que adquiere importancia como un medio para satisfacer las necesidades.
- b) Consumo de energía física y mental:** Este consumo de energía llena el tiempo del empleado e inhibe la apariencia de aburrimiento y ocio.
- c) Producción de bienes y servicios:** Esta función productiva puede ser una razón esencial para trabajar.
- d) Interacción social:** El trabajo es social. La importancia de los aspectos sociales del trabajo es una función de varios elementos, además del estado de los requerimientos de los trabajadores.
- e) Estatus social:** Los determinantes del estado laboral son: las habilidades o conocimientos requeridos para realizar la labor, la categoría o posición jerárquica dentro de la empresa, remuneraciones, antigüedad y estado de los miembros.

### **2.2.2.3. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN**

#### **Modelo de Herzberg**

De acuerdo a Robbins (2004), Herzberg analiza la motivación desde una perspectiva externa y no desde las necesidades de los trabajadores. Bueno, Herzberg realizó su investigación y los resultados lo llevaron a agrupar en dos factores relacionados con su teoría: higiene y motivación.

Herzberg llama intrínsecos a los factores de motivación e higiene extrínsecos:

- Factores Higiénicos: Son factores externos a las actividades laborales. Su satisfacción excluye la insatisfacción, pero no avala una motivación que se vuelva en esfuerzo y energía hacia la obtención de resultados. Pero si no están satisfechos causarán decepción.
- Factores Motivacionales: Hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia establece la razón de que los sujetos se sienten motivados o no.

**Figura 2**  
*Inventario de Maslach (Burnout)*

Motivacionales	El trabajo en sí Responsabilidad Crecimiento Personal
	Realización Relaciones Estatus
Higiénicos	Relaciones con colegas Supervisión recibida Amistades
	Supervisión técnica Seguridad en el empleo Políticas de la compañía
	Salarios Prestaciones sociales Condiciones físicas

## MODELO DE MCCLELLAND

También se conoce como Teoría de las 03 necesidades. Sostiene que una vez que el sujeto ha logrado compensar sus necesidades primarias o básicas, el comportamiento está dominado por tres tipos de necesidades. Koontz, Wehirich & Cannice (2002), mencionan:

- Necesidades de afiliación (nAf), eso implica el deseo de conservar relaciones interpersonales amistosas y cercanas.
- Necesidades de logro (nLog), que incluyen la necesidad de sobresalir, lograr metas, superar obstáculos y llegar al éxito.
- Necesidades de poder (nPod), que implican el deseo de influir en sujetos y circunstancias para hacer que pasen ciertas cosas que de otra forma no ocurrirían.

## MODELO DE CLAYTON

Según Clayton (1998), realizó una revisión de la teoría de Maslow y, para tratar de superar algunas de sus debilidades, propuso condensar las cinco categorías de necesidades en solo tres categorías universales, lo que se convertiría en su teoría ERC donde considera que los seres humanos tienen tres tipos básicos de necesidades:

- *Necesidades de Existencia (E)*, que requieren la provisión de requisitos materiales para la subsistencia del individuo y la especie (cubren las necesidades fisiológicas y de seguridad de la pirámide de Maslow).
- *Necesidades de Relación (R)*, para mantener interacciones satisfactorias con los demás, sentirse parte de un grupo y dar y recibir afecto (corresponde a las necesidades sociales y la parte estimada de las necesidades psicológicas de Maslow).
- *Necesidades de Crecimiento o Progreso (P)*, anhelo interno de desarrollo personal y tener un alto concepto de sí mismo (equivalente a las
- necesidades psicológicas de la autoestima y la autorrealización en el esquema de Maslow).

## MODELO DE VROOM, DECI & PORTER

Esta teoría explica los factores que afectan la motivación, por un lado, y las variables que, junto con la motivación, afectan el desempeño esperado de los trabajadores. Según Koontz, Wehrich & Cannice (2002), El desempeño esperado de un trabajador es el producto de la combinación de 03 variables:

- **Valencia:** Es la inclinación, la preferencia de recibir una recompensa. Tiene un valor de valencia único para cada recompensa en un momento dado, aunque esto puede variar con

el tiempo dependiendo de la satisfacción de las necesidades y la apariencia de los demás.

- Expectativa: Es una relación entre el esfuerzo realizado y el rendimiento obtenido en el desempeño de una tarea.
- Medios: Es la estimación que tiene una persona para obtener una recompensa.

## **MODELO DE SKINNER**

Ante todo, debemos indicar que Skinner juntamente con otros psicólogos expuso la Teoría del Reforzamiento la cual se basa en dejar de lado la motivación interior y en su lugar suponer la manera en que las consecuencias de una conducta anterior perturban a las acciones futuras en un desarrollo de aprendizaje cíclico según mencionado por los autores Hersey, Blanchard & Johnson (1998).

Para la modificación del comportamiento, los autores sostienen que se pueden aplicar varios métodos entre ellos:

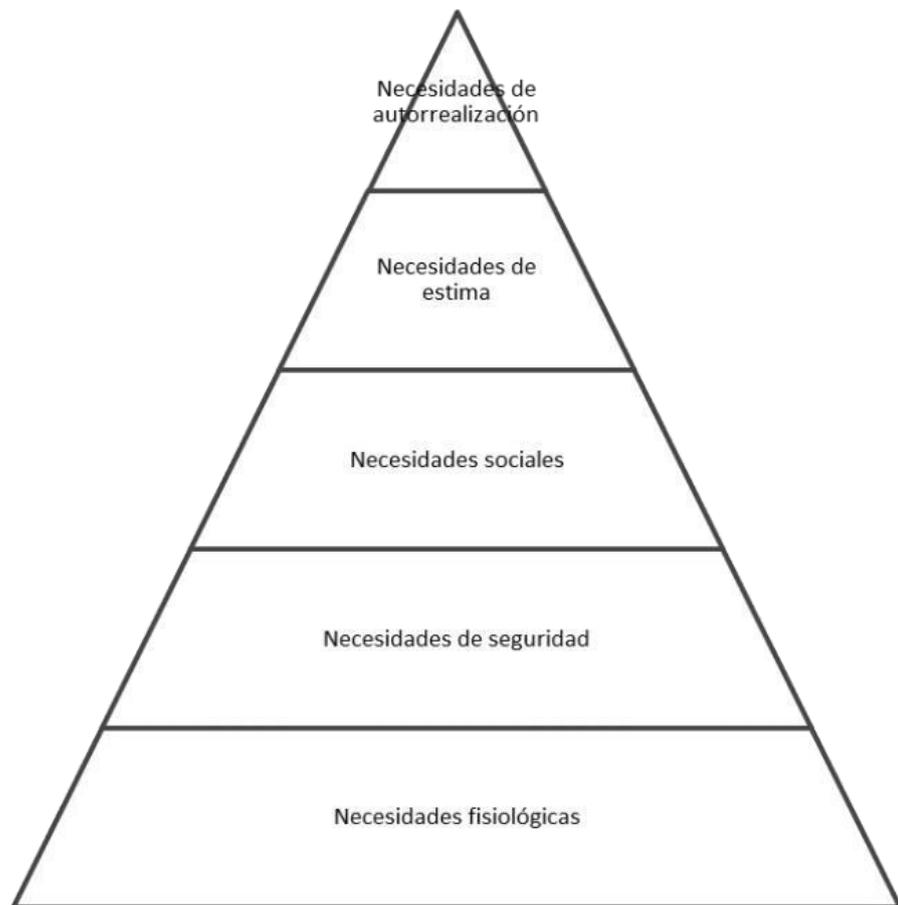
- Reforzamiento positivo: Los comportamientos deseados se refuerzan, como recompensar un trabajo bien hecho, para aumentar la posibilidad de
- que este comportamiento se repita. No solo formando un comportamiento, sino también enseñando.
- Aprendizaje de anulación: Los trabajadores varían su comportamiento para evitar consecuencias desagradables.
- *Extinción*: Se aplica la ausencia de refuerzo.
- *Castigo*: Se aplican consecuencias negativas. Producido como resultado de una mala conducta no implica la supresión de hacer cosas, ni garantiza que la persona esté dispuesta a cometer de cierta manera, a lo sumo, puede aprender a evitar los castigos.

## MODELO DE MASLOW

Según Robbins (2004), es la teoría de la motivación más conocida, también llamada pirámide. Este autor asumió que en cada ser humano hay una jerarquía de 05 necesidades, las cuales son:

**Figura 3**

*Pirámide de las Necesidades de Maslow*



- Necesidades fisiológicas y biológicas (primarias): Las necesidades primarias son aquellas esenciales para la conservación de la vida: alimentar, respirar, dormir, etc.
- Necesidades de seguridad y de protección: El hombre necesita sentirse seguro en el suministro futuro de satisfacciones, para él y su familia, de acuerdo con las necesidades primarias; También necesita sentirse seguro en respeto y respeto por los

otros componentes de sus grupos sociales.

- **Necesidades sociales y de pertenencia:** Para sobrevivir, el ser humano necesita, con raras excepciones, aliarse; requiere vivir dentro de una comunidad.
- **Necesidades de estima:** El hombre es esencial, emocionalmente, para darse cuenta de que es un elemento estimado en el contexto de las relaciones interpersonales que se establecen dentro de la comunidad. No solo necesitas sentirte apreciado y apreciado; También debe enfatizar el reconocimiento, con cierto prestigio entre los miembros de sus grupos en jerarquía.
- **Necesidades de autorrealización:** Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, es una sensación permanente de superación, incluye el crecimiento, la realización y el uso de todo el potencial.

### 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- a) Despersonalización:** Cambio de actitudes en las respuestas a otras personas, lo que dificulta la comunicación personal. (González, 2007)
- b) Distrés:** Niveles excesivos de estrés que se vuelven desagradables y perjudiciales para los humanos. (Booth & Pérez, 2008)
- c) Estrés Laboral:** Experiencia individual de un sujeto, producida por la percepción de que existen demandas amenazantes o excesivas que son difíciles de manejar y que pueden tener resultados negativos para él. (Peiro, 2009)
- d) Eustrés:** Estado en el que las respuestas de un individuo a las ciertas demandas de su entorno se adaptan y controlan por sí mismo. (Booth & Pérez, 2008)
- e) Inventario de Burnout:** Encuesta que tiene la finalidad de evaluar las 03 dimensiones del síndrome de Burnout: agotamiento emocional,

despersonalización y realización personal, la cual consta de 22 preguntas formuladas de manera afirmativa. (Maslach & Jackson, 1986)

**f) Motivación:** Serie de procesos que explican la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para alcanzar una meta. (Robbins, 2004)

**g) Motivación Laboral:** Conjunto de fuerzas de energía que ocurren dentro del individuo, para originar comportamientos relacionados con el trabajo y determinar su forma, dirección, intensidad y duración. (Muchinsky, 2000)

## **2.4. HIPÓTESIS (FACULTATIVO)**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

H1: Existe relación significativa entre el cansancio emocional y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

H0: No existe relación significativa entre el cansancio emocional y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019

H1: Existe relación significativa entre la despersonalización y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

H0: No existe relación significativa entre la despersonalización y la

motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

H1: Existe relación significativa entre la realización personal y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

H0: No existe relación significativa entre la realización personal y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE 1**

Estrés laboral

### **2.5.2. VARIABLE 2**

Motivación

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ITEMS	INSTRUMENTOS		
Variable 1: El estrés Laboral	Strauss & Vilorio-Doria (2014), definen el estrés laboral como el proceso o mecanismo general a través del cual el cuerpo retiene su equilibrio interno, adaptándose a las demandas, influencias y presiones a las que está expuesto en el entorno en el que se desarrolla.	Cansancio Emocional	Agotamiento por el trabajo	Ordinal	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.			
			Agotamiento al final de la jornada	Uso de escala de Likert:	Trabajar todo el día, es realmente estresante para mí.			
			Fatiga al levantarse		Me siento acabado(a) al final de la jornada.			
					Estrés del trabajo del día	1: Nunca	Me siento fatigado(a) al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.	
			Despersonalización		Pérdida de interés	2: Algunas veces al año o menos	Desde que comencé este trabajo, he ido perdiendo mí.	* Maslach Burnout Inventory (Medición del Estrés laboral)
				Pérdida de entusiasmo	3: Una vez al mes	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.		
				Realizar el trabajo sin molestia	4: Algunas veces al mes	Soy poco capaz de resolver adecuadamente los problemas que surgen en mi trabajo.		
				Duda del valor de trabajo	5: Una vez a la semana	Dudo sobre el valor de lo que realizo laboralmente.		
				Cinismo	6: Algunas veces a la semana	He realizado muchas cosas que no valen la pena en mi trabajo.		
				Quemado por el trabajo	7: Todos los días	Me siento "quemado(a)", "hastiado(a)" de mi trabajo.		
			Realización Personal		Bueno haciendo el trabajo		En mi opinión, no soy muy bueno en lo que hago.	
				Realización en el trabajo		Siento que no estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral.		
				Seguridad de eficacia		No me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo.		
Variable 2: Motivación	Robbins & Judge (2009), indican que la motivación laboral es el método que	Necesidades fisiológicas	Remuneraciones	Ordinal	SE	* Cuestionario basado en la Pirámide de		
			Horario de Trabajo	Uso de escala de Likert:	El horario de trabajo establecido por la			

analiza la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para alcanzar una meta.			Institución Educativa es el adecuado.	Maslow, adecuada según el ámbito laboral sugerido por Chiavenato.
	Intervalos de descanso		La Institución Educativa brinda un intervalo de descanso favorecedor para mi labor.	
	Intervalos para tomar alimentos		Los intervalos que brinda la Institución para tomar mis alimentos, son suficientes.	
Seguridad	Cuidado de la integridad física y mental	1: Totalmente en desacuerdo	El trabajo que realizo en la entidad no afecta mi integridad física ni mental.	
	Infraestructura	2: En desacuerdo	La infraestructura de la Institución no es adecuada para el buen desempeño de mi labor.	
	Comodidad laboral	3: Ni acuerdo ni desacuerdo	Los muebles de la Institución no son adecuados para el buen desempeño de mi labor.	
	Estabilidad laboral	4: De acuerdo	La estabilidad laboral que me brinda la Institución, me ayuda a un buen desenvolvimiento de mi trabajo.	
	Seguro de Salud	5: Totalmente de acuerdo	El trabajo que realizo en la entidad no afecta mi integridad física ni mental.	
Sociales	Buenas relaciones con compañeros	Mantengo adecuadas relaciones con mis compañeros de trabajo.		
	Buen trato del jefe	Mi jefe inmediato superior me brinda un trato adecuado.		
	Integración	Mi jefe inmediato superior me brinda la oportunidad de poder interactuar con él durante la hora de trabajo.		
Estima	Reconocimiento del trabajo	La institución reconoce el trabajo que desarrollo.		
	Orgullo laboral	Siento orgullo de formar parte de la institución educativa.		
	Reconocimiento del jefe	Mi jefe inmediato superior no me brinda el reconocimiento oportuno hacia el trabajo que realizo.		
Autorrealización	Autenticidad	El trabajo que realizo es importante.		
	Congruencia	La labor que realizo dentro de la Institución Educativa me permite desarrollar y potenciar mis capacidades.		
	Autonomía del trabajo	Siento autonomía en el desarrollo de mis funciones.		
	Oportunidades de crecimiento profesional	La institución me brinda oportunidades de crecimiento profesional.		
	Crecimiento Personal	La labor que desarrollo me ha permitido crecer profesionalmente.		
	Aportes e iniciativas para tomar decisiones	Mis aportes e iniciativas se toman en cuenta para la toma de decisiones directivas.		

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de investigación fue de tipo básico, ya que se procedió a la recolección de información requerida, a través de, la aplicación de instrumentos que generalmente tiene el objetivo de generar aportes a las teorías sobre la influencia entre el estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019, pero manteniéndose sobre las mismas. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

##### **3.1.1. ENFOQUE**

En el presente trabajo de investigación, se hizo uso de un enfoque mixto, puesto que, según diferentes teorías, indican que una investigación con enfoque mixto se encarga de aportar a la ciencia con las fortalezas obtenidas de los enfoques cualitativo y cuantitativos. Disminuyendo así las debilidades que se presentaban en los métodos anteriores mencionados. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

El nivel de investigación empleado para la investigación fue el correlacional. Esto permitió evaluar la relación entre el estrés laboral en la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna.

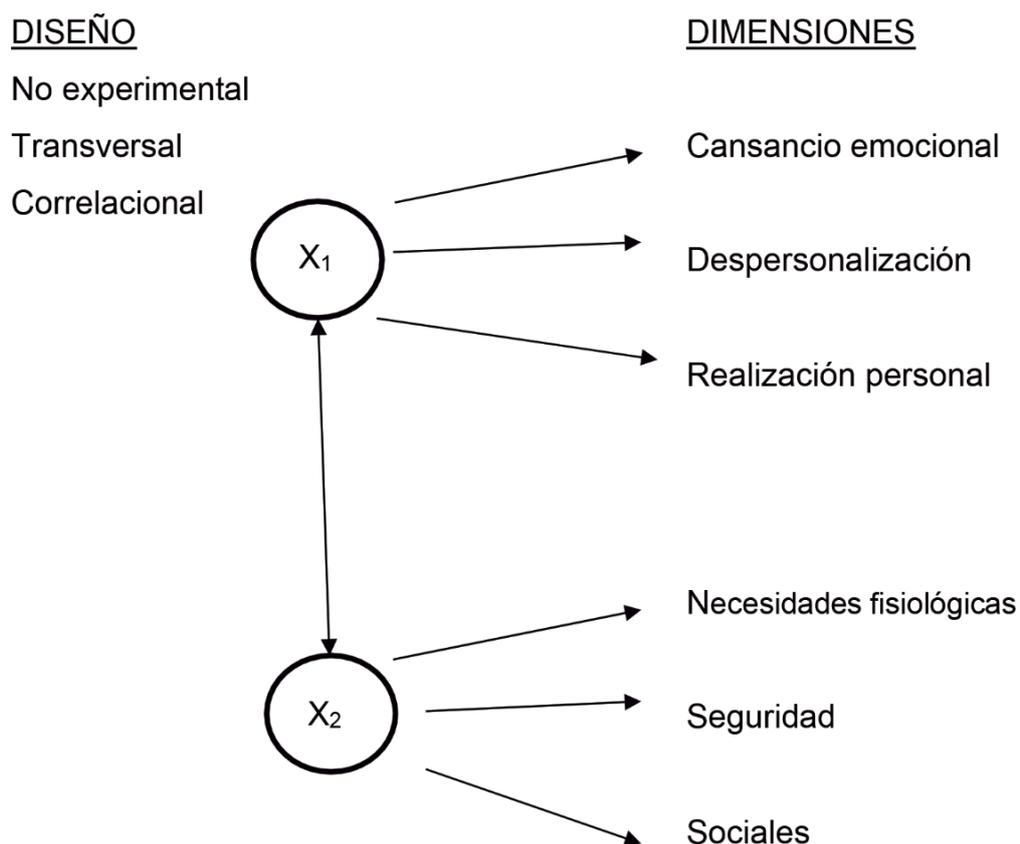
##### **3.1.3. DISEÑO**

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que se realizó el estudio de la problemática que se presenta actualmente en la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna, además no se realizó ningún cambio y/o modificación en la I.E. que es objeto de estudio.

Así también, se presentó un diseño transversal, ya que, la presente investigación se desarrolló en un determinado momento en el tiempo.

Cabe indicar que la investigación presentó un diseño de nivel correlacional, la misma que estableció la asociación de variables, en la que la variabilidad de una estuvo relacionada de forma directa con la de una segunda variable. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

**Figura 4**  
*Diseño y dimensiones*



## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

La población objeto de estudio estuvo conformada por un total de 17 docentes de la I.E. Modesto Molina de la provincia de Tacna en el periodo 2019.

### 3.2.2. MUESTRA

La muestra estuvo compuesta por la totalidad de docentes de la I.E. Modesto Molina, es decir, que se realizó una muestra censal.

**Tabla 1**  
*Muestra censa*

NIVEL	CURSO	GÉNERO	CANTIDAD
Primaria	Todos	Variados	7
	Ed. Física	Masculino	1
Secundaria	Inglés	Femenino	1
	Arte y cultura	Femenino	1
	Ciencias sociales	Femenino	1
	Ciencia y tecnología	Femenino	1
	DPCC	Femenino	1
	Religión	Femenino	1
	Educación física	Masculino	1
	Educación para el trabajo	Masculino	1
	Comunicación	Masculino	1
	<b>TOTAL</b>		

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los datos obtenidos una vez que se aplicaron las encuestas, fueron procesados en el programa SPSS para Windows Versión XV, programa de corte estadístico que permite tabular los datos de las encuestas, y por medio de las opciones del menú, procesarlas para obtener las tablas que representan la información de una forma ilustrativa.

Con el programa también se ejecutaron las pruebas estadísticas, para calcular los coeficientes estadísticos se aplicará la regresión lineal que determinará la influencia del estrés laboral sobre la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina de la provincia de Tacna o en el periodo 2019.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

##### 4.1.1. ESTRÉS LABORAL

###### Dimensión 1: Cansancio emocional

La dimensión “Cansancio emocional”, que permite evaluar la variable Estrés Laboral, fue medido mediante cuatro indicadores.

La media general de calificación es de 2.59 puntos, lo que es indicador de niveles bajos de cansancio emocional, es decir, un 37% de niveles de cansancio emocional en los trabajadores.

El agotamiento por el trabajo obtuvo una media de calificación de 39% de presencia, lo que indica niveles bajos, y precisa que los trabajadores, en su mayoría, no se sienten agotados por su trabajo.

En tanto, la evaluación del cansancio al final de la jornada obtuvo una media de 37% de presencia, que es indicador que los trabajadores consideran no sentirse, en su mayoría, estresados durante todo el día, además de no sentirse necesariamente acabados al final de la jornada.

Respecto a la fatiga al levantarse, obtuvo una media de calificación de 39% de presencia, y que sugiere que los trabajadores consideran en sus mayores frecuencias, no sentirse fatigados al levantarse por la mañana para afrontar otro día de trabajo.

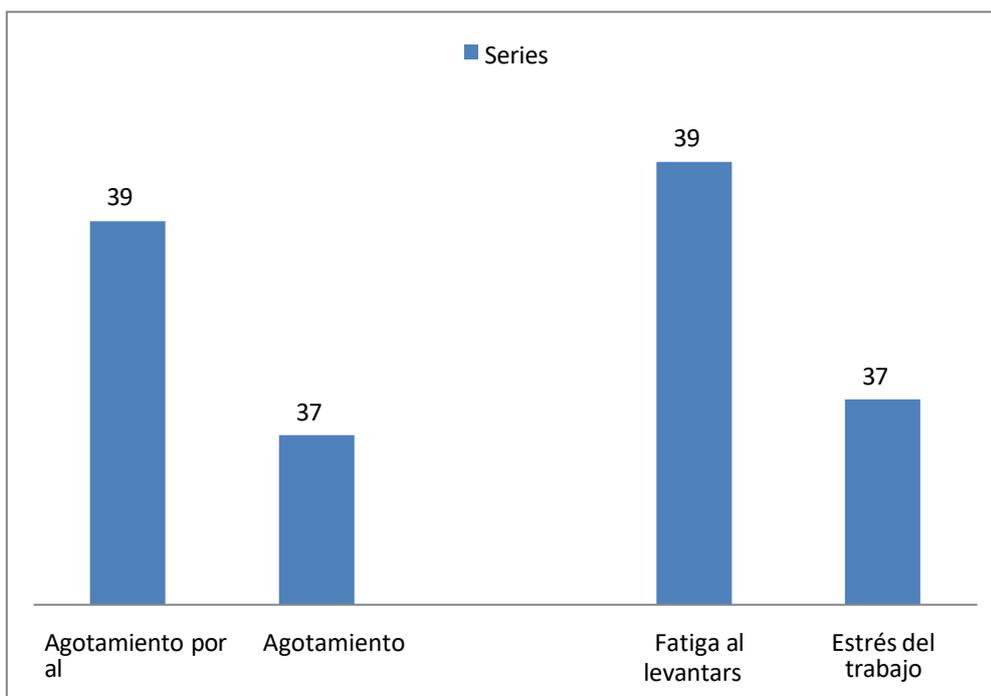
Así mismo, respecto al estrés del trabajo del día, la media de calificación fue de 37%, que indica niveles bajos, y que es indicador que los trabajadores consideran que no les resulta molesto tener que hacer otras tareas encomendadas en el trabajo.

Estos resultados se presentan en la siguiente Tabla resumen, acompañado por la figura que muestra los indicadores comparados.

**Tabla 2**  
Resultados de la evaluación de la dimensión Cansancio emocional

DIMENSION	INDICADOR	ÍTE M	MEDI A	PORCENTAJ E	VALORACIÓ N
Cansancio emocional	Agotamiento por el trabajo	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.	2.70	39%	Bajo
	Agotamiento al final de la jornada	Trabajar todo el día, es realmente estresante para mí. Me siento acabado(a) al final de la	2.58	37%	Bajo
	Fatiga al levantarse	Me siento fatigado(a) al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de	2.73	39%	Bajo
	Estrés del trabajo	Solo quiero hacer lo mío y que no me	2.60	37%	Bajo
	<b>Media de Cansancio emocional</b>			2.59	37%

**Figura 5**  
Resultados de la evaluación de la dimensión Cansancio emocional



## **Dimensión 2: Despersonalización**

La dimensión “Despersonalización”, fue evaluado por medio de cinco indicadores, a fin de evaluar el estrés laboral.

Los resultados tienen una media de calificación de 2.73 puntos, que indica niveles bajos de despersonalización, con un 39% de presencia en los trabajadores.

De estos resultados la pérdida de interés es baja, dada una media de 40% de presencia, y que indica que los trabajadores, en su mayoría no sienten haberse perdido en sí mismos desde que iniciaron el trabajo en la entidad.

Por otro lado, la pérdida de entusiasmo es baja, con una media del 35% de presencia, y que sugiere que no existe, en la mayor parte de docentes, pérdida de entusiasmo por el trabajo que realizan.

En tanto, la realización del trabajo sin molestia tiene calificativos bajos dada una media que indica un 41% de presencia entre los trabajadores, y que es indicador que los trabajadores consideran en su mayoría sentirse capaces de resolver adecuadamente los problemas que pueden surgir en la institución.

Por otro lado, la duda del valor del trabajo obtuvo calificaciones bajas con un 43% de calificación y que sugiere que los trabajadores no dudan en su mayoría sobre el valor del trabajo que realizan, y realizan cosas que valen la pena para ellos.

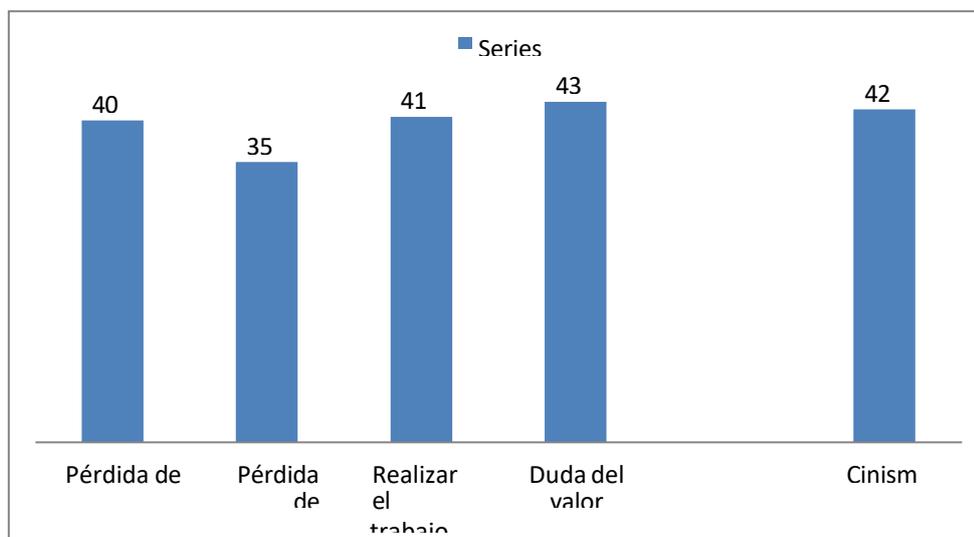
Así también, los trabajadores indican en su mayoría no haberse vuelto más cínicos a partir del trabajo que realizan, dada una calificación media que indica una presencia en un 42%.

Estos resultados se presentan en la siguiente Tabla resumen, acompañado por la figura que muestra los indicadores comparados.

**Tabla 3**  
Resultados de la evaluación de la dimensión Despersonalización

DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	MEDIA	PORCENTAJE	VALORACIÓN
Despersonalización	Pérdida de intereses	Desde que comencé este trabajo, he ido perdiendo mí.	2.83	40%	Bajo
	Pérdida de entusiasmo	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.	2.47	35%	Bajo
	Realizar el trabajo sin molestia	Soy poco capaz de resolver adecuadamente los problemas que surgen en mi trabajo.	2.87	41%	Bajo
	Duda del valor de trabajo	Dudo sobre el valor de lo que realizo laboralmente. He realizado muchas cosas que no valen la pena en mi trabajo.	3.00	43%	Bajo
	Cinismo	Me he vuelto más cínico, inseguro, acerca de si mi trabajo sirve para algo.	2.93	42%	Bajo
<b>Media de Despersonalización</b>			<b>2.73</b>	<b>39%</b>	<b>Bajo</b>

**Figura 6**  
Resultados de la evaluación de la dimensión Despersonalización



### **Dimensión 3: Realización personal**

La dimensión “Realización personal”, que permite evaluar el estrés laboral, fue evaluada mediante cuatro indicadores.

Los resultados tienen una media de calificación de 2.72 puntos, que indica niveles bajos de realización personal, con un 39% de presencia en los trabajadores.

De estos resultados sentirse quemado por el trabajo es baja, dada una media de 39% de presencia, y que indica que los trabajadores, en su mayoría no sienten haberse sentido quemados o hastiados desde que iniciaron el trabajo en la entidad.

Por otro lado, en el indicador referido a sentirse bueno haciendo el trabajo es baja, con una media del 37% de presencia, y que sugiere que no existe, en la mayor parte de docentes, la opinión de sentirse no muy bueno en el trabajo, como tampoco sentir que no hacen una buena contribución a la actividad de su centro laboral.

En tanto, el no sentirse realizado cuando lleva a cabo algo en su trabajo tiene calificativos bajos dada una media que indica un 43% de presencia entre los trabajadores, y que es indicador que los trabajadores consideran en su mayoría sentirse realizados al realizar sus actividades.

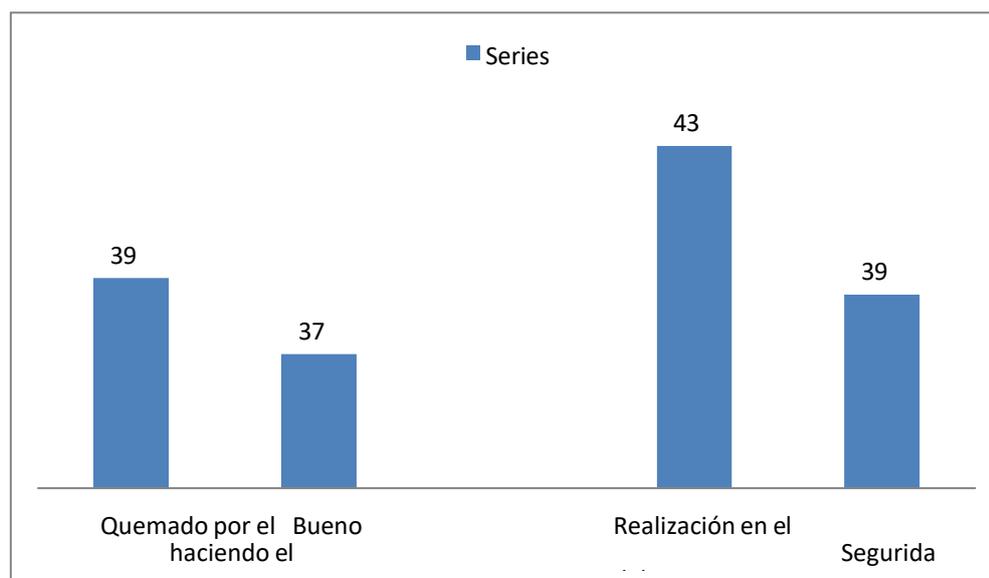
Por otro lado, la seguridad de eficacia obtuvo calificaciones bajas con un 39% de calificación y que sugiere que los trabajadores en su trabajo sí se sienten seguros de que son eficaces haciendo las cosas.

Estos resultados se presentan en la siguiente Tabla resumen, acompañado por la figura que muestra los indicadores comparados.

**Tabla 4**  
Resultados de la evaluación de la dimensión Realización Personal

DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	MEDIA	PORCENTAJE	VALORACIÓN
Realización personal	Quemado por el trabajo	Me siento "quemado(a)", "hastiado(a)" de mi trabajo. En mi opinión, no soy muy bueno en lo que hago.	2.73	39%	Bajo
	Bueno haciendo el trabajo	Siento que no estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral. No me siento	2.58	37%	Bajo
	Realización en el trabajo	realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo. En mi trabajo	3.00	43%	Bajo
	Seguridad de eficacia	estoy seguro de que no soy eficaz haciendo las cosas.	2.70	39%	Bajo
<b>Media de Realización personal</b>			2.72	39%	Bajo

**Figura 7**  
Resultados de la evaluación de la dimensión Realización Personal



#### **4.1.2. MOTIVACIÓN**

##### **Dimensión 1: Necesidades fisiológicas**

La dimensión “Necesidades fisiológicas”, que permite evaluar la motivación, fue evaluada mediante cuatro indicadores.

Los resultados tienen una media de calificación de 3.55 puntos, que indica niveles altos de necesidades fisiológicas, con un 71% de presencia en los trabajadores.

De estos resultados las remuneraciones son regulares, dada una media de 67% de presencia, y que indica que los trabajadores, en su mayoría sienten que la remuneración percibida es suficiente para cubrir sus necesidades básicas.

Por otro lado, el horario de trabajo es alto, con una media del 70% de presencia, y que sugiere que el horario de trabajo establecido por la Institución Educativa es el adecuado.

En tanto, los intervalos de descanso tienen calificativos altos dada una media que indica un 73% de presencia entre los trabajadores, y que es indicador que los trabajadores consideran que la Institución Educativa brinda un intervalo de descanso favorecedor para sus labores.

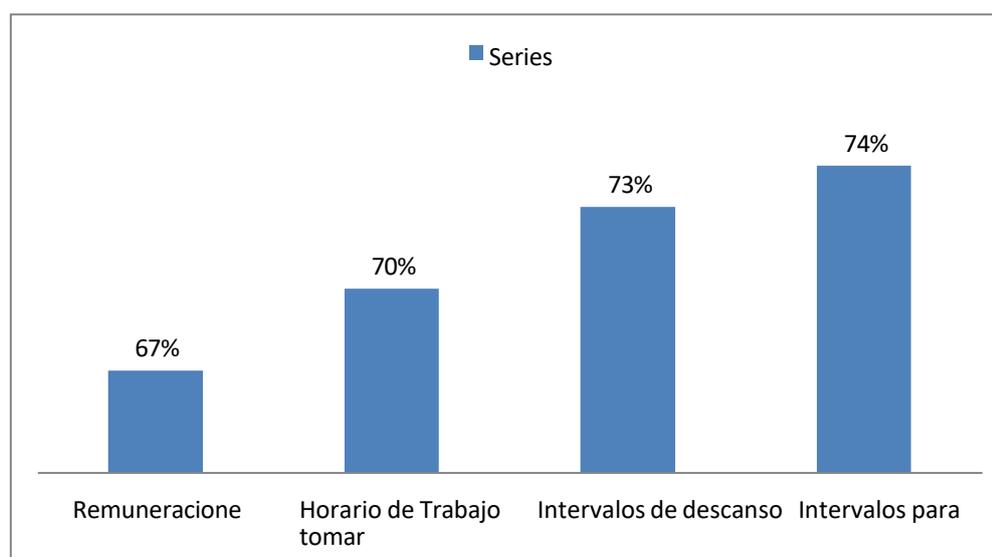
Por otro lado, respecto al indicador referido a los intervalos para tomar alimentos, obtuvo calificaciones altas con un 74% de calificación y que sugiere que los trabajadores perciben que los intervalos que brinda la Institución para tomar sus alimentos, son suficientes.

Estos resultados se presentan en la siguiente Tabla resumen, acompañado por la figura que muestra los indicadores comparados.

**Tabla 5**  
*Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades fisiológicas*

DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	MEDIA VALORACIÓN	PORCENTAJE	
Necesidades fisiológicas	Remuneraciones	La remuneración percibida es suficiente para cubrir mis necesidades básicas	3.37	67%	Regular
		El horario de trabajo establecido por la Institución Educativa es el adecuado.	3.50	70%	Alto
	Intervalos de descanso	La Institución Educativa brinda un intervalo de descanso para tomar alimentos	3.63	73%	Alto
		Los intervalos que brinda la Institución para tomar mis alimentos, son suficientes.		74%	Alto
			3.70		

**Figura 8**  
*Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades fisiológicas*



## **Dimensión 2: Necesidades de seguridad**

La dimensión “Necesidades de seguridad”, que permite evaluar la motivación, fue evaluada mediante cinco indicadores.

Los resultados tienen una media de calificación de 3.32 puntos, que indica niveles regulares de necesidades de seguridad, con un 66% de presencia en los trabajadores.

De estos resultados, el cuidado de la integridad física y mental es regular, dada una media de 67% de presencia, y que indica que los trabajadores, en su mayoría no sienten que el trabajo que realizan en la entidad afecte su integridad física o mental.

Por otro lado, el indicador infraestructura es regular, con una media del 67% de presencia, y que sugiere que existe, en la mayor parte de docentes, el pensamiento de que la infraestructura de la Institución no es adecuada para su buen desempeño laboral.

En tanto, la comodidad laboral tiene calificativos altos dada una media que indica un 71% de presencia entre los trabajadores, y que es indicador que los trabajadores consideran en su mayoría que los muebles de la Institución no son adecuados para el buen desempeño de su labor.

Por otro lado, la estabilidad laboral obtuvo calificaciones regulares con un 62% de calificación y que sugiere que los trabajadores consideran que la estabilidad laboral que brinda la Institución, los ayuda a un buen desenvolvimiento de mi trabajo.

Así también, los trabajadores indican respecto al seguro de salud que en su mayoría y de forma regular, la Institución Educativa les brinda un seguro de salud adecuado, dada una calificación media que indica una presencia en un 65%.

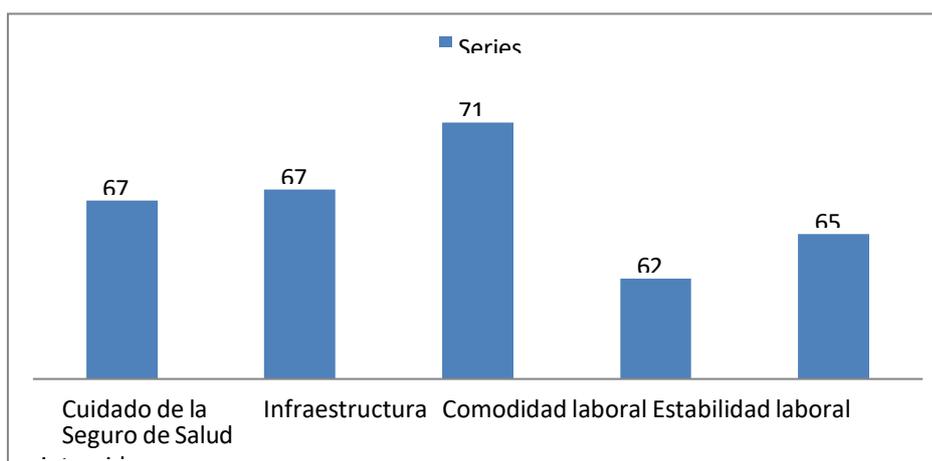
Estos resultados se presentan en la siguiente Tabla resumen, acompañado por la figura que muestra los indicadores comparados.

**Tabla 6**  
Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades de seguridad

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	MEDIA	PORCENTAJE	VALORACIÓN
Seguridad	Cuidado de la integridad física y mental	El trabajo que realizo en la entidad no afecta mi integridad física ni mental.	3.33	67%	Regular
	Infraestructura	La infraestructura de la Institución no es adecuada para el buen desempeño de mi labor.	3.37	67%	Regular
	Comodidad laboral	Los muebles de la Institución no son adecuados para el buen desempeño de mi labor.	3.57	71%	Alto
	Estabilidad laboral	La estabilidad laboral que me brinda la Institución, me ayuda a un buen desenvolvimiento de mi trabajo.	3.10	62%	Regular
	Seguro de Salud	La Institución Educativa me brinda un seguro de salud adecuado.	3.23	65%	Regular
<b>Media de Seguridad</b>			<b>3.32</b>	<b>66%</b>	<b>Regular</b>

**Figura 9**  
Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades de seguridad

### Dimensión 3: Necesidades sociales



La dimensión “Necesidades sociales”, que permite evaluar la motivación, fue evaluada mediante tres indicadores.

Los resultados tienen una media de calificación de 3.42 puntos, que indica niveles altos de necesidades sociales, con un 68% de presencia en los trabajadores.

De estos resultados las buenas relaciones con los compañeros son alta, dada una media de 69% de presencia, y que indica que los trabajadores, en su mayoría mantienen adecuadas relaciones con sus compañeros laborales.

Por otro lado, el buen trabajo del jefe es alto, con una media del 69% de presencia, y que sugiere que su jefe inmediato superior le brinda un trato adecuado.

En tanto, la realización del trabajo sin molestia tiene calificativos bajos dada una media que indica un 41% de presencia entre los trabajadores, y que es indicador que los trabajadores consideran en su mayoría sentirse capaces de resolver adecuadamente los problemas que pueden surgir en la institución.

Por otro lado, respecto a la primera pregunta de integración obtuvo calificaciones altas con un 71% de calificación y que sugiere que los trabajadores consideran en su mayoría que su jefe inmediato superior le brinda la oportunidad de poder interactuar con él durante la hora de trabajo.

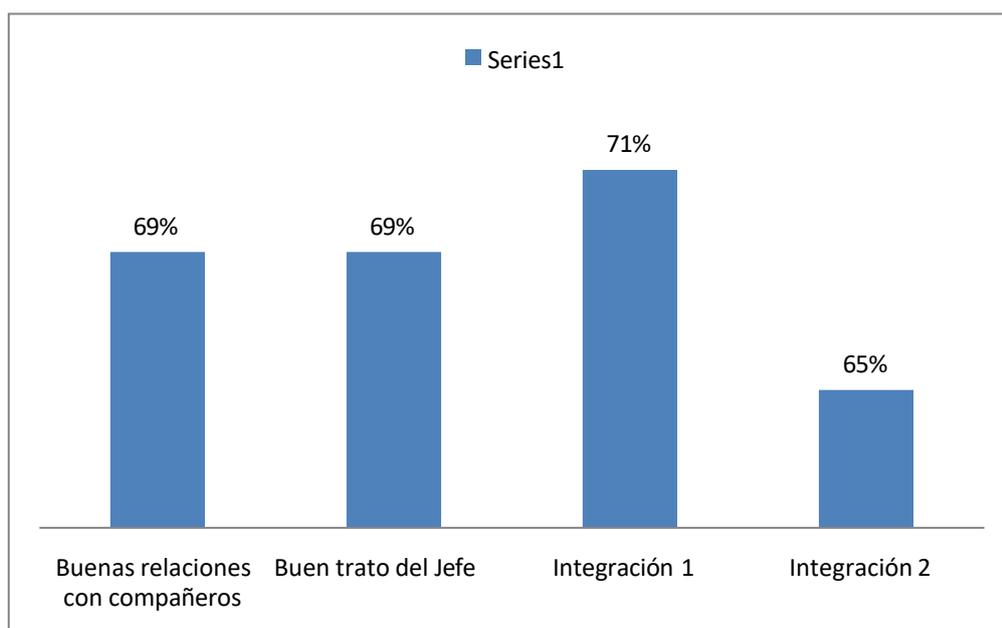
Así también, respecto a la segunda pregunta de integración, los trabajadores indican en su mayoría que su jefe inmediato superior les brinda la oportunidad de poder interactuar con sus compañeros durante la hora de trabajo. dada una calificación regular que indica una presencia en un 65%.

Estos resultados se presentan en la siguiente Tabla resumen, acompañado por la figura que muestra los indicadores comparados.

**Tabla 7**  
*Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades sociales*

DIMENSION	INDICADOR	ÍTE M	MEDIA	PORCENTAJE	VALORACIÓN
Sociales	Buenas relaciones con compañeros	Mantengo adecuadas relaciones con mis compañeros de trabajo.	3.43	69%	Alto
	Buen trato del Jefe	Mi jefe inmediato superior me brinda un trato adecuado.	3.43	69%	Alto
		Mi jefe inmediato superior me brinda la oportunidad de poder interactuar con él durante la hora de trabajo.	3.53	71%	Alto
	Integración	Mi jefe inmediato superior nos brinda la oportunidad de poder interactuar con mis compañeros durante la hora de trabajo.	3.27	65%	Regular
<b>día de Sociales</b>			3.42	68%	Alto

**Figura 10**  
*Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades de sociales*



#### **Dimensión 4: Necesidades de estima**

La dimensión “Necesidades de estima”, que permite evaluar la motivación, fue evaluada mediante tres indicadores.

Los resultados tienen una media de calificación de 3.29 puntos, que indica niveles regulares de necesidades de estima, con un 66% de presencia en los trabajadores.

De estos resultados el reconocimiento del trabajo es regular, dada una media de 63% de presencia, y que indica que los trabajadores, en su mayoría sienten que la institución reconoce el trabajo que desarrollo.

Por otro lado, respecto al indicador de orgullo laboral es regular, con una media del 65% de presencia, y que sugiere que los trabajadores sienten orgullo de formar parte de la institución educativa.

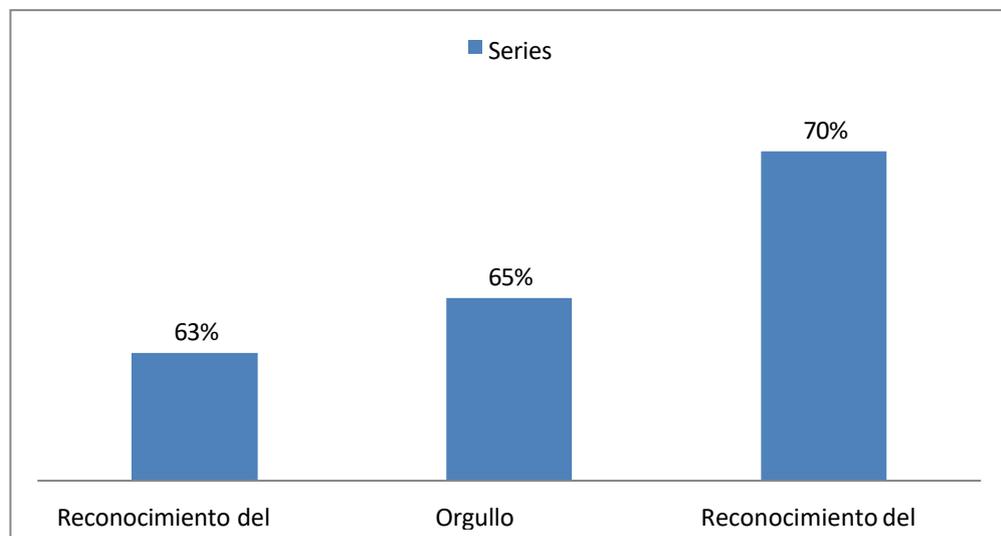
En tanto, el reconocimiento del jefe tiene calificativos altos dada una media que indica un 70% de presencia entre los trabajadores, y que es indicador que los trabajadores consideran en su mayoría que su jefe inmediato superior no le brinda el reconocimiento oportuno hacia el trabajo que realizan.

Estos resultados se presentan en la siguiente Tabla resumen, acompañado por la figura que muestra los indicadores comparados.

**Tabla 8**  
*Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades de estima*

DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	MEDIA	PORCENTAJE	VALORACIÓN
Estima	Reconocimiento del trabajo	La institución reconoce el trabajo que desarrollo.	3.13	63%	Regular
	Orgullo laboral	Siento orgullo de formar parte de la institución educativa.	3.23	65%	Regular
	Reconocimiento del jefe	Mi jefe inmediato superior no me brinda el reconocimiento oportuno hacia el trabajo que realizo.	3.50	70%	Alto
<b>Media de Estima</b>			3.29	66%	Regular

**Figura 11**  
*Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades de autoestima*



## **Dimensión 5: Necesidades de autorrealización**

La dimensión “necesidades de autorrealización”, que permite evaluar la motivación, fue evaluada mediante seis indicadores.

Los resultados tienen una media de calificación de 3.19 puntos, que indica niveles regulares de necesidades de autorrealización, con un 64% de presencia en los trabajadores.

De estos resultados la autenticidad es regular, dada una media de 64% de presencia, y que indica que los trabajadores, en su mayoría no sienten que el trabajo que realizan es importante.

Por otro lado, la congruencia obtuvo una media del 63% de presencia, y sugiere que la labor que realizan los trabajadores dentro de la Institución Educativa es percibida de manera regular respecto a que les permite desarrollar y potenciar sus capacidades.

En tanto, la autonomía del trabajo tiene calificativos regulares dada una media que indica un 67% de presencia entre los trabajadores, y que es indicador que los trabajadores consideran en su mayoría que sienten autonomía en el desarrollo de sus funciones.

Por otro lado, las oportunidades de crecimiento profesional obtuvieron calificaciones regulares con un 65% de calificación y que sugiere que los trabajadores en su mayoría consideran que la institución le brinda oportunidades de crecimiento profesional.

Así también, los trabajadores indican en su mayoría que la labor que desarrollan les ha permitido crecer profesionalmente, dada una calificación media regular de 65%.

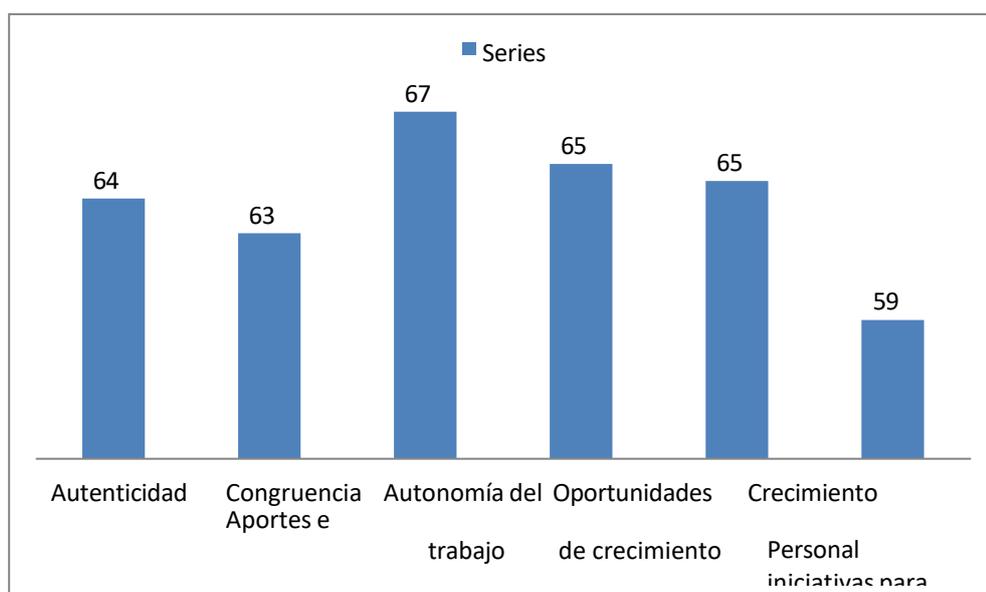
En tanto, el indicar referido a los aportes e iniciativas para tomar decisiones tiene calificativos regulares dada una media que indica un 59% de presencia entre los trabajadores, y que es indicador que los trabajadores consideran en su mayoría que sus aportes e iniciativas se toman en cuenta para la toma de decisiones directivas.

Estos resultados se presentan en la siguiente Tabla resumen, acompañado por la figura que muestra los indicadores comparados.

**Tabla 9**  
Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades de autorrealización

DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	MEDIA	PORCENTAJE	VALORACIÓN
Autorrealización	Autenticidad	El trabajo que realizo es importante.	3.20	64%	Regular
	Congruencia	La labor que realizo dentro de la Institución Educativa me permite desarrollar y potenciar mis capacidades.	3.13	63%	Regular
	Autonomía del trabajo	Siento autonomía en el desarrollo de mis funciones.	3.37	67%	Regular
	Oportunidades de crecimiento profesional	La institución me brinda oportunidades de crecimiento profesional.	3.27	65%	Regular
	Crecimiento Personal	La labor que desarrollo me ha permitido crecer profesionalmente	3.23	65%	Regular
	Aportes e iniciativas para tomar decisiones	Mis aportes e iniciativas se toman en cuenta para la toma de decisiones directivas.	2.97	59%	Regular
<b>Media de Autorrealización</b>			<b>3.19</b>	<b>64%</b>	<b>Regular</b>

**Figura 12**  
Resultados de la evaluación de la dimensión Necesidades de autorrealización



## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS (DEPENDIENDO DE LA INVESTIGACIÓN)

### 4.2.1. CONTRASTE HIPÓTESIS GENERAL

La hipótesis general plantea:

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

El contraste se realiza mediante la prueba de correlación de Pearson, cuyo resultado es:

**Tabla 10**  
*Prueba de correlación de Pearson para la hipótesis general*

		Estrés laboral	Motivación
Estrés laboral	Correlación de Pearson	1	-.855(**)
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Motivación	Correlación de Pearson	-.855(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

Dado que el valor de significancia es menor de 0.05 se determina que existe una relación significativa entre las variables con lo cual se da por aprobada la hipótesis alterna formulada. Ello quiere decir que el estrés laboral está directamente relacionado con la motivación, y de forma inversa, es decir, que a medida que el estrés es más bajo la motivación laboral es más alta, lo mismo que se explica con el coeficiente de correlación de -0.855.

## 4.2.2. CONTRASTE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

### Contraste de hipótesis específica 1

La hipótesis plantea que:

H1: Existe relación significativa entre el cansancio emocional y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

H0: No existe relación significativa entre el cansancio emocional y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019

La comprobación se realiza mediante la prueba de correlación de Pearson, cuyo resultado es:

**Tabla 11**  
*Prueba de correlación de Pearson para la hipótesis específica 1*

		Estrés laboral	Motivación
Cansancio emocional	Correlación de Pearson	1	-.779(**)
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Motivación	Correlación de Pearson	-.779(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

Dado que el valor de significancia es menor de 0.05 se determina que existe una relación significativa entre las variables con lo cual se da por aprobada la hipótesis alterna formulada.

Esto indica que el cansancio emocional guarda una relación con la motivación de los docentes, y dado un coeficiente de -0.779, indica que a medida que es menor el cansancio emocional la motivación es mayor.

### 4.2.3. CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

La hipótesis plantea que:

H1: Existe relación significativa entre la despersonalización y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

H0: No existe relación significativa entre la despersonalización y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

La comprobación se realiza mediante la prueba de correlación de Pearson, cuyo resultado es:

**Tabla 12**

*Prueba de correlación de Pearson para la hipótesis específica 2*

		Estrés laboral	Motivación
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	-.863(**)
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Motivación	Correlación de Pearson	-.863(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

Dado que el valor de significancia es menor de 0.05 se determina que existe una relación significativa entre las variables con lo cual se da por aprobada la hipótesis alterna formulada.

En tal sentido, a medida que la despersonalización es menor la motivación de los docentes es mayor, lo que se demuestra dado el coeficiente de correlación de -0.863.

### Contraste de hipótesis específica 3

La hipótesis plantea que:

H1: Existe relación significativa entre la realización personal y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

H0: No existe relación significativa entre la realización personal y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.

La comprobación se realiza mediante la prueba de correlación de Pearson, cuyo resultado es:

**Tabla 13**  
*Prueba de correlación de Pearson para la hipótesis específica 3*

		Estrés laboral	Motivación
Realización personal	Correlación de Pearson	1	-.784(**)
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Motivación	Correlación de Pearson	-.784(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

Dado que el valor de significancia es menor de 0.05 se determina que existe una relación significativa entre las variables con lo cual se da por aprobada la hipótesis alterna formulada.

Con este resultado se demuestra que a medida que los problemas de realización personal son menores, la motivación de los docentes será mayor, lo cual se corrobora en base al coeficiente de correlación de -0.784.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Los resultados de la investigación demuestran que los docentes de la institución educativa están expuestos a niveles bajos de estrés laboral, y ello tiene relación con los regulares niveles de motivación en la entidad.

En cuanto al estrés laboral, la media de evaluación indica que existe un 38% de presencia de estrés en los trabajadores, donde la dimensión cansancio emocional es la que tiene un menor valor con un 37%, en tanto que la despersonalización alcanzó un 39% de presencia entre el personal.

En contraste a ello, la motivación obtuvo regulares niveles que indican un 67% de motivación entre los trabajadores, los cuales indican que la motivación mayormente predomina en niveles positivos respecto a las necesidades fisiológicas cubiertas, con un 71%, en tanto que la autorrealización suele ser el principal problema que afrontan los docentes, con un 64% de cumplimiento que indica niveles regulares.

Estos resultados, en relación a lo que plantea García (2006), dan cuenta que el estrés es un problema que trasciende tanto en varones como en mujeres, sin importar el cargo o puesto, ni tampoco la edad de los docentes, y ello es un indicador que el estrés puede afectar sin distinción alguna a los diferentes trabajadores, tal cual se demostró en la presente investigación.

Así también, los resultados han permitido demostrar que la motivación laboral es importante para generar efectos positivos en el desempeño docente, y requiere de estrategias que pueda emplear la institución para mantener tales ratios positivos. Ello es similar a los resultados de Pérez

(2015), quien realizó una investigación sobre el personal policial en Colombia, demostrando la importancia de un enfoque en la motivación para mejorar los resultados del personal.

Cabe precisar que los resultados, a pesar que indican una exposición a niveles bajos de estrés para los docentes de la institución, ponen en manifiesto que las condiciones de trabajo y el contenido del mismo son importantes para satisfacer las expectativas de los trabajadores, lo que se ve reflejado en la motivación, y que guarda relación con los resultados de Luján (2018), quien en su estudio demostró que las condiciones de trabajo pueden servir para afrontar los niveles de estrés a los que se exponen los trabajadores.

Es importante que los docentes estén expuestos a niveles de estrés que no atenten contra el desempeño de los mismos, tomando en consideración que hoy en día las exigencias del Ministerio de Educación se han visto elevadas con los últimos años, por lo que se precisa de contar con trabajadores que no vean condiciones negativas en su puesto de trabajo, considerando que ello puede perjudicar a la misma institución como un conjunto. Esto se contrasta con lo que indica Pinillos & Velásquez (2017), quienes aplicaron una investigación similar a una institución del sector educativo, encontrando los efectos directos del estrés para afectar o favorecer el desempeño del personal.

La investigación puede también tener un contraste con investigaciones del ámbito local, y tal como lo demostró Figueroa (2017), los niveles de estrés laboral pueden tener efectos también en variables como la productividad, la misma que puede verse comprometida dentro de una organización por prácticas que atenten contra las condiciones de trabajo, y lo que pone en manifiesto que los trabajadores de la institución educativa deben de gozar de un clima de estrés que no sea desfavorable y que no comprometa los indicadores de cumplimiento de metas.

## CONCLUSIONES

1. El estrés laboral tiene una relación significativa con la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019, lo que se demuestra a partir del valor de significancia calculado menor de 0.05, y que dado el coeficiente de correlación de -0.855, indica que el estrés laboral puede también afectar la motivación de los trabajadores, en donde a medida que el estrés es menor, la motivación también será mayor.
2. Se determina que el cansancio emocional tiene una relación directa con la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019, lo que se demuestra según el valor de significancia calculado menor de 0.05, demostrando también que si el cansancio emocional de los docentes es bajo, ello mejorará la motivación de los mismos para que realicen su labor, lo mismo que se demuestra en función del coeficiente de correlación que indica un nivel de fortaleza de dicha relación fuerte, dado un valor de -0.779 En tal sentido, los trabajadores manifiestan que el agotamiento por el trabajo, al final de la jornada, la fatiga al levantarse y el estrés del día, a pesar de denotar niveles bajos, tienen a afectar la motivación para realizar su labor.
3. La despersonalización tiene relación con la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019, lo que se comprueba en función del valor de significancia menor de 0.05. Este resultado también indica que la despersonalización, a medida que es menor, tiene efectos en la motivación, según el coeficiente de correlación de -0.863 De este modo se puede deducir que los niveles bajos detectados respecto a indicadores tales como la pérdida de interés, la pérdida de entusiasmo, la realización del trabajo sin molestias, la duda de valor y el cinismo en el personal, tienen efectos positivos sobre la motivación de los mismos docentes.
4. La realización personal tiene relación directa con la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo

2019, según el valor de significancia menor de 0.05 y un coeficiente de correlación de -0.784, que demuestra que los niveles bajos de problemas de realización personal pueden tener efectos favorables para la motivación docente. Este resultado también muestra que los trabajadores tienen resultados bajos en relación al sentimiento de sentirse quemados, valoraciones adecuadas respecto a su trabajo, realización y seguridad de su eficacia, y ello repercute en su motivación.

## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que la I.E. Modesto Molina, por medio de su Director, realice la contratación de un Psicólogo con especialidad en temas organizacionales, que presente un programa de talleres y charlas para abordar la motivación en los trabajadores, y a su vez sesiones personalizadas con cada docente para evaluar el estrés laboral, sugiriendo acciones que permitan reducir su impacto y mejorar el control en los mismos. Ello permitirá que se detecten falencias relativas a estas variables presentes en cada docente, y a partir de ello se tomen decisiones de intervención y seguimiento.
2. La I.E. Modesto Molina, por medio de su Director, debe implementar como estrategia para abordar el cansancio emocional, la creación de una sala de descanso implementada con diferentes materiales audio y visuales, que permitan al docente tener un espacio de descanso dentro de la jornada de trabajo, y que permita lograr la liberación del estrés y reenfoque funcional para asumir la demanda de trabajo en la institución.
3. La I.E. Modesto Molina, por medio de su Director, y en colaboración con un especialista en Psicología, debe ejecutar programas que motiven el compromiso organizacional y sentido de pertenencia entre los docentes, a fin de hacer frente a la despersonalización, permitiendo de este modo que los docentes tengan mayor entrega y fidelidad hacia la institución. Para ello se sugiere, además de reconocimientos, implementar un programa de buenas prácticas laborales que brinden facilidades y garantías a los docentes de la institución..
4. La I.E. Modesto Molina, por medio de su Director, debe implementar como estrategia para abordar la autorrealización, prácticas que motiven la importancia y reconocimiento de la labor docente en la institución, instaurando para ello la elección del docente del mes, el mismo que puede ser acreedor de un diploma, y si el presupuesto lo permite, una bonificación especial por el buen desempeño, reconociendo de este modo el rendimiento docente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, H. (2015). *El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público*. La Morita, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Aponte, S. (2017). *La Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Soporte Administrativo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – Tacna, periodo 2015*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Benavente, K. (2017). *La influencia de la satisfacción laboral en la productividad de ventas de los trabajadores de Teleatento del Perú*. S.A.C. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Booth & Pérez. (2008). *El estrés ocupacional en personas que desempeñan cargos médicos y altos en instituciones del sector financiero de la ciudad de Valdivia*. Valdivia, Chile: Universidad Austral de Chile.
- Cano, A. (2006). *Para no enfermar de estrés: cómo combatir la ansiedad laboral*. España: Recoletos Grupo de Comunicación.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (Vol. 1)*. DF México: McGrawHill.
- Clayton. (1998). *Teoría de las Necesidades Humanas*. Colombia: Editorial Printer Colombiana Ltda.
- Dávila, J. &. (2015). *Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2015*. Chiclayo: Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- Ferriss, T. (2008). *La semana laboral de 4 horas: No hace falta trabajar más*. EEUU: RBA.
- Figuroa, G. (2017). *Estrés laboral y productividad de los trabajadores del consorcio de alimentos “Rico Fort”, Huánuco 2017* . Huánuco: Universidad de Huánuco.

- Fineman, S. (1979). *A psychological model of stress and its application to managerial unemployment*. EEUU: Human Relations.
- Finetti, A. (1997). *Marketing estratégico*. Perú: McGrawHill.
- Flórez, C. (2014). *Estrés laboral en empresas de producción*. Colombia: Universidad de Manizales.
- French, J., & Kahn, R. (1962). *A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health*. EEUU: Journal of Social Issues.
- García. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Gonzáles. (2007). *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. La Habana, Cuba: Ciencias Médicas.
- Gonzáles, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana, Cuba: Ciencias Médicas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill Education.
- Hersey Blanchard & Johnson. (1998). *Administración del Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Karasek, R. (1979). *Job demands, Job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign*. Dinamarca: Administrative Science Quarterly.
- Kompier, M. (1995). *Estrés en el trabajo: causas, efectos y prevención: guía para pequeñas y medianas empresas*. Bruselas: Comunidades Europeas.
- Koontz Wehirich & Cannice. (2002). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial*. México: Editorial Mc Graw Hill.

- (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la Salud.
- Lind, S., & Otte, F. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc. Graw Hill.
- Luján, P. (2018). *El Estrés Laboral de los colaboradores de una Empresa de Servicios de Elevadores de la Ciudad de Lima, 2018*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory (2a.ed)*. . California, EEUU: Consulting Psychologist Press.
- Melgosa, J. (2006). *¡Sin Estrés!* Madrid, España: Safeliz.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Thomas Learning Editores/Paraninfo.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. . Suiza: Biblioteca de la OMS.
- Peiro. (2009). *Nuevas tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis de riesgos psicosociales*. España: Lección magistral.
- Pérez, R. (2015). *La motivación como estrategia de trabajo al interior de la Policía Nacional de Colombia*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Perú 21. (2 de Agosto de 2019). 70% de las trabajadoras del hogar consideran a sus lugares de trabajo como generadores de estrés. *Diario Perú 21*.
- Perú 21. (4 de junio de 2019). El estrés laboral ya es considerado una enfermedad considerada una enfermedad. *Diario Perú 21*.
- Pinillos, J., & Velásquez, C. (2017). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la clínica San Luis - Trujillo 2017*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

Ramos, L. (2017). *Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el centro de salud Perú Corea – Huánuco, 2016*. Huánuco: Universidad de Huánuco.

Robbins & Coulter. (2005). *Administración (8ª ed.)*. México: Prentice Hall.

Robbins. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional. (13a. ed.)*.

México: Pearson.

Sáez, F. (2012). *Estrés bueno, estrés malo*. España: Recuperado de:

<https://facilethings.com/blog/es/stress> .

Siegrist, J. (1966). *Adverse health effects of high effort-lowreward conditions*.

. Suiza: Journal Occup Health Psycho.

Strauss & Vilorio-Doria. (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral*. Salud Uninorte.

Vásquez, M. (2017). *Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chíncha-RAR-EsSaludLima-2016*. Perú: Universidad César Vallejo.

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. México D.F.: Instituto Politécnico Nacional.

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Mendoza Sánchez, R. (2023). *El estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesta Molina del Distrito de Tacna - 2019* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH <http://...>

## **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	VARIABLES E INDICADORES			TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del Distrito de Tacna en el periodo 2019	<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	Variable independiente: Estrés Laboral	Cansancio emocional	Agotamiento por el trabajo	<b>Tipo</b>	<b>Población</b>	<b>Técnica</b>
	¿Cuál es la relación del estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019?	Determinar la relación del estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.	Existe relación significativa entre el estrés laboral y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.			Agotamiento al final de la jornada	Básica	30 docentes	Encuesta
						Fatiga al levantarse	<b>Método</b>	<b>Muestra</b>	<b>Instrumento</b>
					Estrés del trabajo del día				
					Despersonalización	Pérdida de interés	Cuantitativo	30 docentes	Cuestionario * Maslach Burnout Inventory (Medición del Estrés laboral) * Cuestionario basado en la Pirámide de Maslow,
						Pérdida de entusiasmo			
						Realizar el trabajo sin molestia			
					Realización personal	Duda del valor de trabajo	<b>Nivel</b>	Correlacional	
	Cinismo								
	<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Quemado por el trabajo				
Bueno haciendo el trabajo									
			Realización en el trabajo						



<p>distrito de Tacna en el periodo 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación de la despersonalización en la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación de la realización personal en la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019?</p>	<p>Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.</p> <p>Determinar la relación de la despersonalización en la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.</p> <p>Determinar la relación de la realización personal en la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.</p>	<p>Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la despersonalización y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la realización personal y la motivación de los docentes de la I.E. Modesto Molina del distrito de Tacna en el periodo 2019.</p>	<p>Variable dependiente: Motivación</p>	<p>Intervalos para tomar alimentos</p>		
	<p>Seguridad</p>	Cuidado de la integridad física y mental				
		Infraestructura				
		Comodidad laboral				
		Estabilidad laboral				
	<p>Sociales</p>	Seguro de Salud				
		Buenas relaciones con compañeros				
		Buen trato del Jefe				
	<p>Estima</p>	Integración				
		Reconocimiento del trabajo				
		Orgullo laboral				
	<p>Autorrealización</p>	Reconocimiento del jefe				
Autenticidad						
Congruencia						
Autonomía del trabajo						
Oportunidades de crecimiento profesional						
	Crecimiento Personal					
	Aportes e iniciativas para tomar decisiones					

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### Maslach Burnout Inventory

*A continuación ponemos a su disposición un conjunto de preguntas que están destinados a conocer cómo se relaciona Ud. con su trabajo y el efecto que esto tiene en su salud y bienestar. Los resultados sólo serán utilizados para uso estrictamente profesional y se ajustarán al manejo confidencial que éticamente esto implica.*

*Por favor, lea despacio las orientaciones y responda con sinceridad; recuerde que de su respuesta dependen nuestras acciones. Al finalizar, cerciórese de que no dejó preguntas sin contestar. Si tiene alguna duda, no demore en preguntar.*

*Para comenzar, complete los datos siguientes, que servirán para identificarlo. En las preguntas donde aparecen varias opciones, rodee con un círculo la respuesta deseada.*

Nombre:..... HC:.....

Fecha actual: ..... Edad: ..... Sexo: 1. Hombre 2. Mujer

Estado civil: 1 con pareja estable 2 pareja no estable 3 sin pareja

Número de hijos: ..... (si no tiene, ponga 0) Escolaridad: .....

Centro de trabajo actual: ..... Área: .....

Departamento: ..... Ocupación: .....

Cargo actual: ..... Años en el centro: .....

Tiempo en el cargo actual: .....

*Para finalizar, conteste con sinceridad, como en las ocasiones anteriores, las siguientes frases indicando la frecuencia con que Ud. ha experimentado ese sentimiento. Escriba en cada cuadrícula el número correspondiente. Recuerde que sus respuestas son confidenciales.*

**1: Nunca**

**2: Algunas veces al año o menos**

**3: Una vez al mes**

**4: Algunas veces al mes**

**5: Una vez a la semana**

**6: Algunas veces a la semana**

**7: Todos los días**

Frases	1	2	3	4	5	6	7
1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
2. Soy capaz de resolver adecuadamente los problemas que surgen en mi trabajo							
3. Desde que comencé este trabajo, he ido perdiendo mi interés en él							
4. Trabajar todo el día, es realmente estresante para mí							
5. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo							
6. Me siento acabado(a) al final de la jornada							
7. Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral							
8. Me siento fatigado(a) al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo							
9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo							
10. En mi opinión, soy muy bueno en lo que hago							
11. Me he vuelto más cínico, inseguro, acerca de si mi trabajo sirve para algo							
12. Me siento 'quemado(a)', 'hastiado(a)' de mi trabajo							
13. Sólo quiero hacer lo mío y que no me molesten							
14. Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo							
15. Dudo sobre el valor de lo que realizo laboralmente							
16. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas							

## FICHA TÉCNICA

**Nombre Original:** Maslach Burnout Inventory, Manual.

**Nombre de la Adaptación:** Inventario Burnout de Maslach (MBI).  
Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Asistencial.

**Versiones:** Estructura tridimensional (MBI) con 16 preguntas.

**Autores:** Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jakson (1980)

**Procedencia:** Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA.

**Adaptación:** Española. Estudio realizado a partir de 1986 hasta 1997. Primera adaptación del Inventario con muestras españolas.

**Editorial:** TEA ediciones (1997).

**Aplicación:** Individual y colectiva. Adultos.

**Finalidad:** Evaluación de tres dimensiones básicas del Síndrome de Burnout.....

Escala **CE:** Cansancio

Emocional. Escala **DP:**

Despersonalización.

Escala **RP:** Realización Personal.

**Material:** Manual (1.997) y ejemplar.

**Tipificación:** Baremos de tipo general (reunión de varias sub-muestras), con escalas ordinal de siete categorías (1: Nunca, 2: Algunas veces al año o menos, 3: Una vez al mes, 4: Algunas veces al mes, 5: Una vez a la semana, 6: Algunas veces a la semana, 7: Todos los días)

**Tiempo:** No tiene limitado, pero la mayoría de los sujetos tarda entre 10 y 15 minutos en completarlo.

## ANEXO 3

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA MOTIVACIÓN

La siguiente evaluación tiene como objetivo evaluar la motivación en el trabajo basado en el Modelo de Maslow, ajustado según Chiavenato (2009).

#### I. DATOS GENERALES:

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: Masculino ( )  
 Femenino ( ) Condición:  
 Contratado ( ) Nombrado ( )  
 Cantidad de horas de trabajo semanal: \_\_\_\_\_

#### II. ÍTEMS: MARQUE CON UNA “X” SU RESPUESTA.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Necesidades fisiológicas	Remuneraciones	La remuneración percibida es suficiente para cubrir mis necesidades básicas					
	Horario de Trabajo	El horario de trabajo establecido por la Institución Educativa es el adecuado.					
	Intervalos de descanso	La Institución Educativa brinda un intervalo de descanso favorecedor para mi labor.					
	Intervalos para tomar alimentos	Los intervalos que brinda la Institución para tomar mis alimentos, son suficientes.					
Seguridad	Cuidado de la integridad física y mental	El trabajo que realizo en la entidad no afecta mi integridad física ni mental.					
	Infraestructura	La infraestructura de la Institución no es adecuada para el buen desempeño de mi labor.					
	Comodidad laboral	Los muebles de la Institución no son adecuados para el buen desempeño de mi labor.					
	Estabilidad laboral	La estabilidad laboral que me brinda la Institución, me ayuda a un buen desenvolvimiento de mi trabajo.					
	Seguro de Salud	La Institución Educativa me brinda un seguro de salud adecuado.					
	Buenas relaciones con compañeros	Mantengo adecuadas relaciones con mis compañeros de trabajo.					
	Buen trato del Jefe	Mi jefe inmediato superior me brinda un trato adecuado.					

Sociales	Integración	Mi jefe inmediato superior me brinda la oportunidad de poder interactuar con él durante la hora de trabajo.					
		Mi jefe inmediato superior nos brinda la oportunidad de poder interactuar con mis compañeros durante la hora de trabajo.					
Estima	Reconocimiento del trabajo	La institución reconoce el trabajo que desarrollo.					
	Orgullo laboral	Siento orgullo de formar parte de la institución educativa.					
	Reconocimiento del jefe	Mi jefe inmediato superior no me brinda el reconocimiento oportuno hacia el trabajo que realizo.					
Autorrealización	Autenticidad	El trabajo que realizo es importante.					
	Congruencia	La labor que realizo dentro de la Institución Educativa me permite desarrollar y potenciar mis capacidades.					
	Autonomía del trabajo	Siento autonomía en el desarrollo de mis funciones.					
	Oportunidades de crecimiento profesional	La institución me brinda oportunidades de crecimiento profesional.					
	Crecimiento Personal	La labor que desarrollo me ha permitido crecer profesionalmente.					
	Aportes e iniciativas para tomar decisiones	Mis aportes e iniciativas se toman en cuenta para la toma de decisiones directivas.					

## FICHA TÉCNICA

**Nombre Original:** Cuestionario de Evaluación de la Motivación

**Nombre de la Adaptación:** Elaboración propia a partir del modelo de Chiavenato (2009)

**Versiones:** Versión 1

**Autores:** Mendoza Sanchez , Rocío del

Carmen **Procedencia:** Universidad de

Huánuco **Editorial:** Programa de Psicología

**Aplicación:** Individual y colectiva. Adultos.

**Finalidad:** Evaluación de cinco dimensiones de la motivación

- Necesidades fisiológicas
- Necesidades de seguridad
- Necesidades sociales
- Necesidades de estima
- Necesidades de autorrealización

**Tipificación:** Baremos de tipo general (reunión de varias sub-muestras) con escalas ordinal de siete categorías (1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo)

**Tiempo:** No tiene limitado, pero la mayoría de los sujetos tarda entre 10 y 15 minutos en completarlo.

## ANEXO 4

### FIABILIDAD ESTADÍSTICA MEDIANTE ALFA DE CRONBACH

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos( a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.953	22

\* Se determina un alto grado de confiabilidad del instrumento