



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN
BÁSICA REGULAR DE BAMBAMARCA

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR

MIULER JAVIER LINARES FERNANDEZ
ORCID: 0000-0002-0449-7427

ASESOR

MAG. DIEGO ISMAEL VALENCIA PECHO
ORCID:0000-0002-7614-0814

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2022



CC BY-NC-SA

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

Referencia bibliográfica

Linares Fernandez, M. J. (2022). *Estrés laboral y motivación laboral en docentes de educación básica regular de Bambamarca* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Miuler Javier Linares Fernandez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44570249
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0449-7427
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Diego Ismael Valencia Pecho
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46196305
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7614-0814
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Silvana Graciela Varela Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	47283514
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Diego Ismael Valencia Pecho
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	46196305
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Max Hamilton Chauca Calvo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08035455
Datos de investigación	
Título de la investigación	Estrés laboral y motivación laboral en docentes de educación básica regular de Bambamarca
Línea de investigación institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado.
Línea de investigación del Programa	Comportamiento organizacional
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de Sustentación de Tesis conformado por los psicólogos colegiados: Mag. Silvana Graciela Varela Guevara, quien lo preside, Mag. Diego Ismael Valencia Pecho, y Mag. Max Hamilton Chauca Calvo, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACIÓN EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA
REGULAR DE BAMBAMARCA**

Presentada por el Bachiller:

MIULER JAVIER LINARES FERNANDEZ

Para obtener el **Título Profesional de Licenciado en Psicología**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADA POR MAYORIA

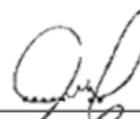
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, a los seis días del mes de diciembre de 2022.



Mag. Silvana Graciela Varela Guevara
C. Ps. P. 24029
Presidenta



Mag. Diego Ismael Valencia Pecho
C. Ps. P. 24039
Secretario



Mag. Max Hamilton Chauca Calvo
C. Ps. P. 40500
Vocal

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo **Mag. Diego Ismael Valencia Pecho**, docente de la Facultad de Ciencias Humanas y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE BAMBAMARCA" del egresado MIULER JAVIER LINARES FERNANDEZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 05 de diciembre del 2022



Mag. Diego Ismael Valencia Pecho

D. N. I.: 46196305

DEDICATORIA

A Dios, dueño de mi vida, que me brindo la suficiente fuerza y fortaleza en momentos dificultosos, por ser mi guía, mi mejor amigo, mi consejero y mi sendero.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por haberme brindado la fuerza de terminar con éxito esta fase de mi vida, porque él representa mi fuente de inspiración más grande para seguir adelante. Y mis padres, a quienes a lo largo de toda mi vida me han apoyado, contribuyendo en mi formación académica, a toda mi familia que siempre me ha otorgado fortaleza para culminar mi profesión académica.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
RESUMO	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática.....	15
1.2 Formulación del problema.....	18
1.3 Justificación e importancia de la investigación.....	19
1.4 Objetivos de la investigación: general y específicos.....	20
1.5 Limitaciones de la investigación.....	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación.....	23
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	27
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada.....	46
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	49
3.2 Población y muestra	49
3.3 Hipótesis.....	50
3.4 Variables – Operacionalización.....	51
3.5 Métodos y técnicas de investigación.....	53
3.6 Procesamiento de los datos.....	56
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1 Análisis de fiabilidad de las variables.....	59
4.2 Resultados descriptivos de las dimensiones con las variables.....	59
4.3 Contrastación de hipótesis.....	71
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones.....	79
5.2 Conclusiones.....	87
5.3 Recomendaciones.....	87
REFERENCIAS	

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población según plantel educativo público
Tabla 2	Operacionalización de estrés laboral
Tabla 3	Operacionalización de motivación laboral
Tabla 4	Coeficiente alfa de los ítems de cada instrumentos de medición
Tabla 5	Frecuencias de la variable: Estrés laboral
Tabla 6	Frecuencias de la dimensión 1: Estrés por ansiedad
Tabla 7	Frecuencias de la dimensión 2: Estrés por depresión
Tabla 8	Frecuencias de la dimensión 3: Estrés por creencias desadaptativas
Tabla 9	Frecuencias de la dimensión 4: Estrés por presión laboral
Tabla 10	Frecuencias de la dimensión 5: Estrés por mal afrontamiento
Tabla 11	Frecuencias de la variable: Motivación laboral
Tabla 12	Frecuencias de la dimensión 1: Desmotivación
Tabla 13	Frecuencias de la dimensión 2: Regulación externa
Tabla 14	Frecuencias de la dimensión 3: Regulación introyectada
Tabla 15	Frecuencias de la dimensión 4: Relación identificada
Tabla 16	Frecuencias de la dimensión 5: Motivación intrínseca
Tabla 17	Prueba de normalidad para las variables y dimensiones
Tabla 18	Correlación de Spearman entre la variable estrés laboral y motivación laboral
Tabla 19	Correlación de Spearman entre la variable estrés por ansiedad y motivación laboral
Tabla 20	Correlación de Spearman entre la variable estrés por depresión y motivación laboral
Tabla 21	Correlación de Spearman entre la variable estrés por creencias desadaptativas y motivación laboral
Tabla 22	Correlación de Spearman entre la variable estrés por presión laboral y motivación laboral
Tabla 23	Correlación de Spearman entre la variable estrés por mal afrontamiento y motivación laboral
Tabla 24	Diferencias del estrés laboral según el sexo

Tabla 25	Diferencias del estrés laboral según el nivel de enseñanza en que labora
Tabla 26	Diferencias de motivación laboral según el sexo
Tabla 27	Diferencias de motivación laboral según el nivel de enseñanza en que labora

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Frecuencias de la variable: Estrés laboral
Figura 2	Frecuencias de la dimensión 1: Estrés por ansiedad
Figura 3	Frecuencias de la dimensión 2: Estrés por depresión
Figura 4	Frecuencias de la dimensión 3: Estrés por creencias desadaptativas
Figura 5	Frecuencias de la dimensión 4: Estrés por presión laboral
Figura 6	Frecuencias de la dimensión 5: Estrés por mal afrontamiento
Figura 7	Frecuencias de la variable: Motivación laboral
Figura 8	Frecuencias de la dimensión 1: Desmotivación
Figura 9	Frecuencias de la dimensión 2: Regulación externa
Figura 10	Frecuencias de la dimensión 3: Regulación introyectada
Figura 11	Frecuencias de la dimensión 4: Relación identificada
Figura 12	Frecuencias de la dimensión 5: Motivación intrínseca

ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE BAMBAMARCA

MIULER JAVIER LINARES FERNANDEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y motivación laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Bambamarca, en Cajamarca. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, se trató de un estudio básico de diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 111 docentes tanto de nivel primario como secundario. Se utilizó dos instrumentos, la Escala de Estrés Laboral en Docentes (ED-6) y la Escala de Motivación del Docente (R-MAWS), ambos instrumentos evidenciaron validez y confiabilidad. En cuanto al resultado se obtuvo un coeficiente de correlación significativa ($p=.00$) directa y de nivel moderado ($\rho=.544$). En cuanto a las dimensiones estrés por ansiedad ($\rho=.594$) y presión laboral ($\rho=.465$) con motivación, obtuvieron correlaciones significativas, directas y de nivel moderado. Por otro lado, no se halló diferencias en el estrés laboral según el sexo ($p=.637$) pero si en función al nivel de enseñanza ($p=.029$); en cuanto a la motivación laboral, no hay diferencias significativas por sexo ($p=.390$) o nivel de enseñanza ($p=.504$) pero si mayor rango promedio en los docentes de nivel secundario. Se concluyó que, a mayor puntaje de estrés laboral, menor puntaje de motivación laboral docente.

Palabras clave: Estrés laboral, motivación, ansiedad, depresión.

WORK STRESS AND WORK MOTIVATION IN BAMBAMARCA REGULAR BASIC EDUCATION TEACHERS

MIULER JAVIER LINARES FERNANDEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The study had the objective of determining the relationship between work stress and motivation in teachers of Regular Basic Education of the district of Bambamarca, in Cajamarca. The research was carried out under a quantitative approach, it was a basic study of non-experimental design, correlational level and cross-sectional section. The sample consisted of 111 teachers from both primary and secondary levels. Two instruments were used, the Teacher Work Stress Scale (ED-6) and the Teacher Motivation Scale (R-MAWS), both instruments showed validity and reliability. As for the result, a direct and moderate level significant correlation coefficient ($\rho=.544$) was obtained ($p=.00$). Regarding the dimensions of stress due to anxiety ($\rho=.594$) and work pressure ($\rho=.465$) with motivation, they obtained significant, direct and moderate-level correlations. On the other hand, no differences were found in work stress according to sex ($p=.637$) but according to the level of education ($p=.029$); Regarding motivation, there are no significant differences by sex ($p=.390$) or level of education ($p=.504$) but there is a higher average range in secondary level teachers. It was concluded that the higher the job stress score, the lower the teacher motivation score.

Keywords: Work stress, motivation, anxiety, depression.

ESTRESSE E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO EM PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA REGULAR DE BAMBAMARCA

MIULER JAVIER LINARES FERNANDEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

O estudo teve como objetivo determinar a relação entre estresse no trabalho e motivação em professores da Educação Básica Regular do distrito de Bambamarca, em Cajamarca. A pesquisa foi realizada sob abordagem quantitativa, tratou-se de um estudo básico de delineamento não experimental, nível correlacional e corte transversal. A amostra foi composta por 111 professores dos níveis fundamental e médio. Foram utilizados dois instrumentos, a Escala de Estresse no Trabalho do Professor (ED-6) e a Escala de Motivação do Professor (R-MAWS), ambos os instrumentos apresentaram validade e confiabilidade. Quanto ao resultado, obteve-se um coeficiente de correlação significativo de nível direto e moderado ($\rho=.544$) ($p=.00$). Em relação às dimensões de estresse por ansiedade ($\rho=.594$) e pressão de trabalho ($\rho=.465$) com a motivação, obtiveram correlações significativas, diretas e de nível moderado. Por outro lado, não foram encontradas diferenças no stress laboral segundo o sexo ($p=.637$) mas sim segundo o nível de escolaridade ($p=.029$); Relativamente à motivação, não existem diferenças significativas por sexo ($p=.390$) ou nível de escolaridade ($p=.504$), mas existe um intervalo médio mais elevado nos professores do ensino secundário. Concluiu-se que quanto maior o escore de estresse no trabalho, menor o escore de motivação do professor.

Palavras-chave: Estresse no trabalho, motivação, ansiedade, depressão, pressão.

INTRODUCCIÓN

En diciembre del 2019, China se pronunció dando la alerta sobre un caso especial de neumonía en la ciudad de Wuhan. A principios del 2020 se declaró la pandemia global la que generó un impacto en todas las áreas del quehacer humano cerrándose toda actividad comercial, turística, y educativa. Normándose a nivel mundial el distanciamiento social y la cuarentena, lo que afectó directamente a la educación en todos sus niveles. Estas medidas fueron confirmadas y apoyadas por la Organización de Naciones Unidas ([ONU], 2020) y cada una de las entidades gubernamentales encargadas de dirigir la educación de cada país. En el Perú las medidas implementadas por el Ministerio de Educación (MINEDU) para contrarrestar los niveles de contagio implementó las clases remotas por el programa “aprendo en casa”; sin embargo, los estudiantes y sus padres, como sus docentes habían generado ciertos grados de estrés.

En este contexto, los docentes fueron sorprendidos no solo por el cierre de las instituciones educativas donde ejercían su labor docente sino desarrollar las mismas desde sus casas y con una nueva forma de trabajo: las clases remotas, para las cuales en su gran mayoría no se encontraban capacitados o no tenían los medios tecnológicos para poder desarrollarlas adecuadamente, esto agravó la situación en especial en los docentes de áreas rurales quienes en muchos casos ejercen la polidocencia y en los lugares lejanos, la señal de Internet son de baja calidad.

Por lo tanto, el estrés se puede definir como un desequilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad suficiente para realizar esas demandas. Esto también está en consonancia con Newstrom (2011), quien define el estrés en el trabajo como un binomio formado por agotamiento y apatía, estado que experimentan los

trabajadores porque se sienten incapaces de alcanzar sus metas, lo que también significa desempeño quejumbroso e irritabilidad.

De acuerdo a lo expuesto es claro que una parte de los docentes vienen padeciendo un cierto grado de estrés cada día presentando los siguientes inconvenientes que pueden ser catalogados como factores desencadenantes del estrés: Presión por deudas bancarias, gastos familiares, presión por agentes directivos educativos y una mala convivencia familiar, distanciamiento de los seres queridos, convivir con el dolor de la pérdida, desconocimiento del uso adecuado de las TIC's, Internet con fallas de conectividad entre educadores y educandos, desorganización del sector educativo, debido a que no están inmersos en la realidad de los docentes y estudiantes, provocando que el educador este aumentando los niveles de estrés y por ende la desmotivación respectiva.

Es pertinente indicar que el trabajo estuvo dividido en 5 capítulos: En el capítulo I, se consideró la descripción de la realidad problemática, la justificación e importancia de esta investigación, los objetivos generales y específicos propuestos, así como las limitaciones para su consecución. En el capítulo II, se sustentó el marco teórico respectivo. En el capítulo III, se describió el marco metodológico donde se estableció el tipo y diseño, además de las hipótesis y variables de estudio. En el capítulo IV, se presentaron los resultados correspondientes y en el capítulo V, se realizó la discusión de los resultados junto con las conclusiones a las que se llegó en esta investigación y las recomendaciones propuestas, junto con las referencias.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Frente a la coyuntura por el COVID-19 las sociedades actuales atravesaron por un cambio drástico debido a la nueva modalidad de convivir, enseñar y aprender. Siendo el área educativa una de las más afectadas, debido a las repentinas medidas por la cuarentena obligatoria que se estableció en el mundo (ONU, 2020).

En estas circunstancias, realizar una labor docente en América Latina significaba realizar simultáneamente una multitud de tareas que requerían una respuesta rápida, como funciones como impartir clases a grupos grandes y heterogéneos, al mismo tiempo que requerían planificación de actividades extracurriculares, gamificación y trabajo administrativo. a menudo en entornos de escasos recursos y, según lo informado por los docentes, las condiciones de trabajo cada vez más exigentes con un bienestar, seguridad y estabilidad reducidos conducen a su salud física, mental y social (ONU, 2020).

Nuestro país en la actualidad, experimenta el estrés en niveles desmedidos, evidenciados por las experiencias de los colaboradores, cumpliendo las exigencias dentro de sus rutinas diarias y responsabilidades que asumen dentro de sus puestos; lo que resulta perjudicial al afectar la salud integral, que involucra el bienestar general del individuo, si los niveles del estrés son desmedidos e incontrolables. Sin embargo, de tomar las medidas de acción frente las alertas que recibe el individuo, este mismo puede hacer frente a las situaciones del trabajo controlando las situaciones complicadas que se presenten (MINEDU, 2020).

Los docentes pertenecientes a los centros educativos, han experimentado de manera intensa y repentina los problemas causados durante el año 2020, reaccionando los mismos de forma sorpresiva y estresante en lo que se dieron los cambios con la nueva modalidad, ocasionándoles malestares en su salud mental,

inclusive en las áreas que comprometen su economía, lidiando con despidos masivos o bajas salariales. Detectando la falta de empatía con los docentes, por las medidas inmediatas, nuevas políticas para la educación por parte del MINEDU, los cambios más evidentes fueron a través del manejo adecuado de las tecnologías, las constantes fallas por la conectividad entre los profesores y el alumnado, sumado a ello la desorganización evidente de la estructura educativa y en conjunto los niveles de estrés elevados debido al no manejo del educador frente a las conductas del estudiante terminando como una de las desmotivaciones claves, para el progreso de los educandos (MINEDU, 2020).

Se declaró que el estrés, en la actualidad, es una enfermedad que afecta a los individuos sus áreas tanto física como emocional. Las personas que han sido afectadas en dichas áreas se mantienen realizando sus responsabilidades laborales, ya que dependen de ellas para cubrir sus necesidades (Organización Mundial de la Salud [OMS],2020).

La investigación de Ayuso (2020) nos manifiesta que los docentes mantienen ciertas dificultades para brindar sus servicios como educadores, por la falta de disciplina en las actividades encomendadas, la escasez de guía por parte de los apoderados, horarios extendidos e inadecuados, conflictos dentro de las clases entre otros, por lo cual los trasladan a situaciones de insatisfacción y malestar cotidiano en su centro de labores.

Por parte de la Association of Christian Schools Internacional (ACSI, 2020) se investigó partiendo de una muestra de 317 docentes en 14 países del continente; tras la evaluación de los resultados un 80% lograron expresar que el estrés experimentado mantenía los niveles altos, comparando con la situación previa al confinamiento que fue de un 12%. Asimismo, las causas internas como el elevado incremento de las

labores y las responsabilidades en casa que obtuvieron un 38.4%, por parte de las causas externas se tomó en cuenta a la comunicación entre los integrantes de familia con un 28.3%, y la presión por parte del área administrativa con un 25.8%. Adicionalmente, las evidencias de signos de agotamiento mental y ansiedad por estar pendientes de los artefactos electrónicos como la computadora, celular, la atención ante la presión de los padres de familia y la intención de trabajar por vocación manteniendo el esfuerzo por sus estudiantes.

Ahora bien, por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) publicaron acerca del estrés laboral relacionado con el teletrabajo, que se enfocó en los aportes de aprender a realizar la gestión controlando las tensiones en el centro de labores en la situación de confinamiento para los peruanos, así como también los gastos asumidos por el consumo de energía entre otros servicios, afirmando que el teletrabajo aumentó los niveles de estrés por la sobrecarga de actividades, insomnio; sin embargo, los beneficios también fueron reflejados, ya que se halló mayor autonomía en las responsabilidades asumidas, controlando el equilibrio entre la vida de familia, el tiempo ahorrado ante el desplazamiento que antes se realizaba para trasladarse. Con la intención de garantizar mayor concentración en la creatividad y producción de sus trabajos mediante los medios remotos.

El problema observado en los docentes de la institución educativa donde se realizó la investigación fue ante un confinamiento de un momento a otro, al distanciamiento de los seres queridos, ante un cambio drástico frente a la nueva normalidad, donde cotidianamente se cumplían las labores acompañadas de miedos excesivos, como falta de sueño, dolores musculares, falta de ánimo, aislarse por el posible contagio que afecta su integridad y la de los suyos.

También cabe la oportunidad de tener en cuenta el área laboral por que la gran mayoría de los docentes expresaban su impotencia, frustración por el desconocimiento de las aplicaciones y herramientas informáticas por cumplir con las actividades diarias que demanda el proceso de enseñanza - aprendizaje, así como el acopiar las evidencias de los trabajos de sus estudiantes, el que sus estudiantes no se conecten a las clases que se realizaban por medios remotos, y finalmente el desconocimiento de las Tecnologías de la información y comunicación (Tic`s), lo que les obligo a aprender de forma empírica, en muchos casos con o sin ayuda. Por tales motivos, se consideró conveniente para el estudio las variables estrés laboral y motivación, lo que nos conduce a formular las siguientes cuestiones:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la motivación laboral en los docentes de educación básica regular de Bambamarca?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre la dimensión por ansiedad del estrés y la motivación laboral en los docentes?
2. ¿Qué relación existe relación entre la dimensión por depresión del estrés y la motivación en los docentes?
3. ¿Qué relación existe entre la dimensión por creencias del estrés y la motivación laboral en docentes?
4. ¿Qué relación existe entre la dimensión por presión laboral del estrés y la motivación laboral en los docentes?
5. ¿Qué relación existe entre la dimensión por mal afrontamiento del estrés y la motivación laboral en los docentes?

6. ¿Cuál es el nivel de estrés en los docentes?
7. ¿Es diferente el estrés laboral en base al sexo y el nivel de enseñanza en que laboran los docentes?
8. ¿Es diferente la motivación laboral en base al sexo y el nivel de enseñanza en que laboran los docentes?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

El presente estudio se justificó teóricamente, puesto que las contribuciones consolidan las teorías que permiten la comprensión de los conocimientos del estrés laboral y la motivación, así como fortalecer los conocimientos científicos de los psicólogos profesionales que se desempeñan en el ámbito educativo.

1.3.2. Justificación metodológica

En cuanto al aspecto metodológico el estudio ha seguido todos los procesos del método científico; haciendo posible la evaluación de los participantes, fortaleciendo las competencias del investigador.

1.3.3. Justificación social

Este estudio contribuyó a conocer los factores de estrés laboral que están relacionados con la motivación del docente que trabaja en el ámbito rural y como este afecta su productividad y sus relaciones tanto con sus colegas, sus alumnos, los padres de familia e incluso con el personal que los supervisa. De tal forma que los aportes del estudio permitan la mejora de las gestiones institucionales educativas, centrándose en el manejo de las prevenciones con respecto a posibles cambios o medidas en el futuro, favoreciendo en la promoción social, económica y cultural de la institución educativa de Bambamarca.

1.3.4. Justificación práctica

En el aspecto práctico brindó alternativas en posteriores estudios para la elaboración y validación de programas que intervengan en el manejo de estrés detectado en docentes de ésta y otras comunidades, instaurando medidas de prevención para la estabilidad de la salud mental de los mismos.

1.4. Objetivos de la investigación: general y específicos

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre estrés laboral y motivación laboral en los docentes de educación básica regular de Bambamarca.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre la dimensión por ansiedad del estrés y la motivación laboral en los docentes.
2. Determinar la relación entre la dimensión por depresión del estrés y la motivación laboral en los docentes.
3. Determinar la relación entre la dimensión por creencias del estrés y la motivación laboral en los docentes.
4. Determinar la relación entre la dimensión por presión laboral del estrés y la motivación laboral en los docentes.
5. Determinar la relación entre la dimensión por mal afrontamiento del estrés y la motivación laboral en los docentes.
6. Identificar el nivel de estrés laboral en base al sexo y el nivel de enseñanza en los docentes.
7. Identificar el nivel de motivación laboral en base al sexo y el nivel de enseñanza en los docentes.
8. Comparar el estrés laboral en base al sexo y el nivel de enseñanza en que laboran los docentes.

9. Comparar la motivación laboral en base al sexo y el nivel de enseñanza en que laboran los docentes.

1.5. Limitaciones de la investigación

Los tiempos manejados entre el investigador y la muestra de participantes tuvieron sus limitaciones; por motivos laborales surgieron dificultades para coordinar los horarios para administrar las encuestas, lo cual se solucionó con previas coordinaciones y constante comunicación con la dirección general.

Con la finalidad de administrar instrumentos psicológicos que evidencien validez y confiabilidad, fue necesario aplicarlos mediante modalidad virtual a una muestra determinada, respetando las medidas de seguridad frente a la coyuntura por el COVID -19.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Internacionales

Cuéllar y García (2020), en Cuba, investigaron sobre la comunicación en el personal docente, con el objetivo de mantener y elevar los niveles de la motivación pedagógica, influenciando positivamente en el aprendizaje de los estudiantes, siendo su metodología aplicada desde un enfoque cuantitativo y nivel exploratorio descriptivo. Para ello hubo la participación de una muestra de 20 escolares. Tras analizar los resultados se dieron a conocer que la enseñanza con bases memorísticas, les ayudó a identificar los contenidos, así como también los resultados que muestran las dificultades para mantener la comunicación. Llegando a la conclusión que los escolares que son estimulados adecuadamente por la enseñanza docente, logra prevenir la insuficiencia del aprendizaje con las instrucciones de los mismos.

Roa y Fernández (2020), en España, aplicó su estudio con la intención de motivar a los docentes de educación secundaria. Su metodología se aplicó desde el enfoque cuantitativo y método descriptivo correlacional. Estuvo su muestra a cargo de 100 docentes. Se obtuvo que el 49% de los profesores no se encontraban incentivados por su labor educativa. Llegando a la conclusión de solicitar requerimiento de apoyo por parte de las autoridades competentes educativas, las mismas que brinden un soporte más efectivo lleno de propuestas de solución para restituir a la mínima expresión los factores denominados negativos que afectan en la motivación del personal docente participante.

Otra investigación realizada por Sotelo et al. (2020) en Nicaragua, realizaron un estudio para determinar los efectos de la danza terapéutica, con la intención de identificar los manejos sobre el nivel de estrés en un grupo de personal docente. Su

estudio partió desde el enfoque cuantitativo y diseño cuasi experimental. Para ello su muestra estuvo compuesta por cinco profesores, siendo relevantes los instrumentos de medición, por ello utilizó el Cuestionario de Burnout y la guía de observación. A partir de los resultados obtenidos, se identificó efectos positivos tras la aplicación del programa, con respecto al estrés de los profesores en el centro laboral, lo que les permitió liberar las presiones, descartando las emociones con efectos negativos, evitando el mantenimiento de los disgustos en sus vidas.

Arreola y Barraza (2019) en México específicamente en Durango, elaboraron su investigación sobre el perfil del personal docente al presentar síntomas de estrés laboral, además de su relación con dos posiciones sociodemográficas; su metodología fue de enfoque cuantitativo y nivel exploratorio descriptivo. Siendo la elección de su muestra a partir de 111 profesores pertenecientes al nivel de educación primaria. Tras la aplicación de los instrumentos para evaluar las variables estudiadas, dieron como resultados que los docentes mantienen un nivel moderado de estrés en su centro de labores, los motivos identificados fueron a partir del manejo del trabajo administrativo, la sobrecarga y acumulación del trabajo, el escaso avance de los estudiantes. Al respecto este trabajo de investigación tiene un paralelo con el presentado en este informe tanto por las variables exploradas como por los indicadores de estrés valorados, lo cual apoyó la estructura de las discusiones respecto al estado de esta variable en la población estudiada.

Otra investigación realizada por Zúñiga-Jara y Pizarro-Leon (2018) en Chile, aplicaron su estudio con la intención de hallar los efectos del síndrome de Burnout en el personal docente. Su metodología se dio a través del enfoque cuantitativo y tipo no experimental. Su muestra se compuso por 49 docentes, se les aplicó el Inventario de Maslach Burnout (MBI). A partir de los análisis de los resultados identificaron que el

Síndrome de Bournout obtuvo niveles medios y con tendencias a bajas dentro de los participantes; asimismo, la despersonalización e insensibilidad por parte de los escolares no influían en los niveles de realización personal y agotamiento emocional.

2.1.2. Nacionales

En Cusco, Cayllahua (2020) decidió estudiar la relación entre clima organizacional y estrés laboral, correspondiendo su metodología al enfoque cuantitativo y diseño correlacional bivariado. Se seleccionó una muestra de 180 colaboradores. Para analizar los datos cuantitativos, se tomó en cuenta los instrumentos que midieran dichas variables. Hallaron que un 42.2% de los colaboradores percibían el clima organizacional con niveles favorables, además, un 87.2% de los colaboradores presentaron un nivel bajo de estrés laboral; asimismo, se halló correlación negativa de nivel moderado, entre el clima organizacional y el estrés laboral ($r = .606$ y $p = .000$), de esta manera se aceptó la hipótesis alterna, finalmente se llegó a la conclusión de que, al existir niveles altos de clima organizacional, existió menor estrés laboral.

En Comas, Velásquez (2020) decidió estudiar la relación entre desempeño docente y estrés laboral, contando con una muestra de 52 profesores; su metodología partió del enfoque cuantitativo; además, se consideró el método descriptivo correlacional. Como resultados, se identificó correlación negativa de $-.886$, haciendo énfasis en lo altamente significativa. Con respecto al valor $p = .000$ que fue $< a .005$, de tal forma que fue aceptada la hipótesis alterna. Llegando a la conclusión de que al existir la presencia de estrés laboral este afectó en la ocupación de los docentes participantes.

En Arequipa, Sivincha y Tacanahui, (2020) buscaron identificar la relación posible entre el estrés y la motivación del personal docente, la muestra estuvo

compuesta por 100 profesores, aplicando los instrumentos psicológicos tales como: Escala de Estrés Laboral en Docentes (ED-6) y la Escala de Motivación del Docente (R-MAWS), siendo su metodología de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Tomó los resultados a través de la participación de la población de primaria y secundaria, obteniendo una relación negativa con intensidad de muy baja con -0.078 , el p valor de $.442$, identificándose como mayor a 0.05 . De tal forma que la conclusión hallada fue que el estrés para el personal docente no mostró relación estadísticamente significativa con respecto a la variable motivación.

Aller (2019), en Moquegua, realizó su investigación basada en la motivación del personal docente y su desempeño en una institución educativa; su metodología partió del enfoque cuantitativo y el diseño correlacional. Aplicando para la recaudación de datos la encuesta, así como también el cuestionario como instrumento para determinar los resultados del estudio. Contando con 97 profesores como muestra, se halló que existió una relación significativa y directa con nivel bajo de $.272$, llegando a la conclusión que entre mayor sea la motivación del personal docente, mayor será el buen desempeño laboral en sus responsabilidades laborales.

En Cusco, Gamarra (2019) decidió realizar un estudio con una muestra de 42 profesores, para comprobar el nivel de relación entre estrés laboral y desempeño docente de educación primaria, utilizándose el método descriptivo correlacional y aplicándose instrumentos acordes a las variables analizadas. Los resultados indicaron un valor de $X^2 = 17.897$, que fue mayor que el Chi cuadrado teórico = 3.84 ; y el p -valor fue = $.000$; determinando que dicha asociación fue buena, pero inversa, ya que, a mayor nivel de estrés laboral, menor fue el desempeño de los educadores.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Estrés laboral

Aspectos conceptuales del estrés laboral.

Existen diversos factores que son causantes del estrés dentro del entorno organizacional, resultando en muchos casos dificultoso para manejarlo y controlarlo. Involucrando en este caso la importancia de ser individualmente capaces de manejar o lidiar con las circunstancias.

Chiavenato (2007) hizo mención a los factores que conllevan al estrés dentro de la organización, siendo identificados como la falta de seguridad, el desequilibrio entre los manejos de las propias emociones, así como también la responsabilidad y las autoridades frente a las posibles exigencias laborales. Lo que conlleva a los fracasos, mal humor y la escasa o nula identificación con la organización.

Lazarus y Folkman (1986) elaboraron el modelo de apreciación partiendo de la dimensión cognitiva, distinguiéndose las denominadas satisfacciones primarias y secundarias. La satisfacción primaria identifica las circunstancias insignificantes y negativas; no obstante, la satisfacción secundaria parte desde la clasificación de los eventos negativos, evaluando la disponibilidad de los diferentes medios para poder confrontar la circunstancia. En ambas situaciones las evaluaron los preámbulos identificándose que el estrés aparece en ambas posiciones.

Al identificar las emociones como la ansiedad, frustración y la ira, directamente relacionan con el conflicto y los diversos niveles de estrés; lo que conduce a la persona a reacciones de evitación para contrapesar la circunstancia. Definiendo al estrés dentro del ámbito laboral como el desbalance entre las demandas del centro de labor y las competencias a poner en práctica. Sosteniendo los aportes de Newstron (2011) define al estrés en el centro de labores como el agotamiento que experimenta

el colaborador, reduciendo su capacidad para cumplir con los objetivos trazados, lo que compromete a ciertas manifestaciones de irritabilidad e inconformidad.

Tipos de estrés según Selye.

El estrés en los presentes días se debe a situaciones psicosociales, siendo inevitable el poder librarse de ellas. Ante dichos eventos las personas tienden a reaccionar de dos modos distintos (Selye, 1986):

Estrés positivo: El cual se relaciona con el instinto de supervivencia, para conseguir alcanzar los objetivos personales, para ello involucra la perseverancia, el deseo de superación, siendo sumamente importante que el rendimiento físico y mental se encuentre en óptimas condiciones; lo que conlleva a mantenernos creativos, productivos y motivados.

Estrés negativo: La persona en este caso se siente incapaz, de hacer frente a las circunstancias presentadas, las considera complicadas de manejar, inclusive amenazantes, con cargas excesivas del trabajo, lo que genera conflictos en los roles a los cuales se encuentra comprometido, de esta forma las situaciones se vuelven frustrantes.

Para Bensabat (1987) el estrés es considerado un evento natural que se une a las actividades y responsabilidades de las personas, lo que se vuelve cotidiano y necesario para que la persona aprenda a desarrollarse de la mejor manera, compartiendo experiencias basadas en sus personalidades y habilidades sociales. No obstante, los individuos deben interactuar con los desequilibrios que ocasiona el estrés, ahora dependerá del manejo y experiencia que tenga ya que, de no adaptarse, psicológicamente y fisiológicamente este será trasladado a lo que se denomina una situación de destres.

Causas y consecuencias del estrés laboral.

León (2013) hace énfasis en las situaciones que generan resultados de estrés, relacionándolos con la tecnología y su manejo que puede resultar en ocasiones complejo, por no mantenerse capacitados. Se asocian a los siguientes puntos:

- La sobrecarga de trabajo y factores asociados.
- La mantención de actividades rutinarias.
- Inseguridad laboral.
- Ante la responsabilidad y un alto nivel de exigencia.
- La exposición de actividades que sean insalubres y de riesgo.
- La poca ayuda y/o asistencia del entorno.
- Manifestaciones de acoso en el trabajo.
- Los maltratos y abusos, recibidos por las autoridades.
- Escases de reconocimiento y agradecimiento por los servicios.
- La combinación de los puntos mencionados.

Comúnmente se percibe en las empresas la despreocupación por parte de contratar especialistas que ayuden a reducir los niveles de estrés en sus colaboradores, siendo algo tan necesario basado en los hechos de la realidad. El mínimo o nulo interés por abordar estos problemas son reales, ante ello se le adiciona la lista que se presentó anteriormente lo que conlleva a resultados del estrés en el centro de labores (León, 2013).

Por ello los efectos del estrés son numerosos y variados, proponiéndose una clasificación para determinar una mejor atención en tiempos estimados, según la intensidad (Hernández, 2013):

Efectos psicológicos: Desde este punto de vista se evidencia la agresividad, irritación, nerviosismo, sensación de soledad, cansancios constantes lo que afecta notablemente a nivel psicológico de los individuos.

Efectos conductuales: Conducen a los efectos nocivos al consumir sustancias psicoactivas, alcohol, consumo de comidas rápidas inclusive experiencias que son propensas a manifestar accidentes que atentan contra su integridad.

Efectos cognitivos: En este punto las personas tienden a bloquearse, sus ideas no son las más sensatas, pues comúnmente se cometen errores, las circunstancias se enfocan en la incompetencia y el individuo es proclive a olvidar lo que se encontraba realizando.

Efectos fisiológicos: Se percibe la elevación de la glucosa en el organismo, así como también la elevación en el colesterol y más aún en la presión arterial. Asimismo, la resequedad en la boca y la hiperventilación son signos que comúnmente se presentan.

Efectos organizacionales: Se percibe el descontento en el centro de labores, manteniendo un ambiente laboral caótico, pues se genera tensión y rivalidad entre los colaboradores, siendo el rendimiento de los mismos en la ubicación por debajo de lo esperado.

Fases del estrés laboral.

Existen diferentes fases del estrés en el centro de labores, estas no cambian y permanecen según la influencia de diversos factores, por ello León (2013) estableció las diferentes fases:

Fase de alarma: Considerada de corta duración, ya que en esta situación se presenta la producción de adrenalina, así como también otras sustancias que libera el cerebro para hacer el esfuerzo necesario ante la situación expuesta. Comúnmente se detecta la presencia de ansiedad.

Fase de resistencia: Se mantiene es decir se prologa en el tiempo, lo que implica consumir mayores recursos, generando mayor resistencia y mantenimiento

de la actividad física y mental. Depende naturalmente de la fortaleza del individuo para manejar el estrés lo que involucra previos factores como los biológicos y psicológicos.

Fase de agotamiento: Considerada como la fase final donde el estrés en el centro de labores debilita al individuo, los ataques desde el exterior no son tolerados, se transforma el colaborador en un persona irritable y desmotivado, asimismo, se puede seguir empeorando la situación debido a la intensidad del agotamiento lo que perjudica en el manejo de la capacidad del individuo ante la resistencia por el estrés.

Factores estresores en el ámbito laboral.

El término estresor es característico, debido a que dentro del ambiente laboral se convierte en una bomba de tiempo, partiendo desde esta premisa se explican los siguientes puntos (García, 2013):

Factores individuales: Cierta cantidad de personas son propensas a padecer niveles altos de estrés los que los ubica en una posición ansiosa, que comúnmente los condicionan a mantener una condición física en declive, manteniendo malos hábitos de salud, los impactos en las personas son manejados basado en las experiencias previas, por tal motivo las experiencias dan como resultados los síntomas del estrés.

Demanda del trabajo: En este punto se identifican las sobrecargas laborales, la monotonía del trabajo, las exigencias, responsabilidades que se asumen con el puesto. Por ello se presentan las recomendaciones de fomentar las buenas relaciones interpersonales, brindar la estabilidad laboral, control sobre los cambios en la empresa y el incentivo acompañado de ascensos laborales.

Además, se identificó un tercer factor donde el colaborador no puede establecer una relación de armonía entre el rol que asume en el trabajo y las

relaciones dentro de su familia. Combinando las circunstancias por la sobrecarga en el trabajo lo que perjudica a ambos ambientes, conduciendo al individuo a situaciones de estrés elevados.

Robbins (2004) hace mención a los colaboradores que esperan contar con el apoyo social en su centro de labores, lo que también se asocia con situaciones de tensión si en caso no son aceptados o recibidos por otros colegas. Aunque no tan solamente es la razón única para identificar los estresores, pues cabe resaltar que la cultura dentro de la organización logra influenciar en diferentes situaciones o condiciones.

Para Matteson e Ivancevich (1987) los estresores pueden provenir de los grupos o individuos dentro de las categorías identificadas. Depende de la adaptación individual de la persona para acoplarse a las demandas y responsabilidades asumidas, por ello se detallan las siguientes dimensiones:

Clima organizacional: La percepción sobre el clima laboral es único y depende de la organización, pues está a partir de su cultura permite revelar las interacciones entre sus miembros trabajadores, tomando en cuenta las jerarquías y políticas controladas por gerencia entre otros líderes de alto rango.

Estructura organizacional: Las autoridades que ejercen sus labores no siempre son las adecuadas, por ello es necesario buscar alternativas de evaluación que identifiquen el manejo del clima laboral a partir de los manejos de los líderes, ya que estos comúnmente pueden producir estrés en el equipo de trabajo.

Territorio: Los ambientes físicos bien distribuidos favorecen a los trabajadores para ejecutar sus labores, en caso contrario perjudica terriblemente los que se transforma en ambientes estresores.

Tecnología: El buen uso de la tecnología permite que los productos o servicios que ofrece la organización a sus clientes sean aprobados. Las limitaciones identificadas con respecto al no manejo de la tecnología crea una atmosfera de estrés que afecta la conducta del equipo a nivel físico y psicológico.

Estresores por influencia del líder: Se afecta la satisfacción laboral a partir de la forma de actuar de los individuos, como por ejemplo cuando la persona que asume el cargo de líder, no puede conducir sabiamente influenciando con desaciertos los que trasciende en su personal a cargo afectando notablemente.

Falta de cohesión: Cuando se desplaza un miembro dentro del grupo de trabajo, se convierte en un estresor y una desmotivación pues el miembro activo fue separado por circunstancias que inclusive no las quería inicialmente, pero que se ejecutó por órdenes superiores.

Respaldo del grupo: El respaldo es sumamente importante pues contar con las opiniones sinceras, emociones naturalmente compartidas en el grupo, permite generar la cohesión del grupo, relacionándolos activamente; no obstante, de no ser respaldado se mantendrán los niveles de estrés con mayor intensidad.

Evaluación del estrés laboral y sus dimensiones.

Los efectos del estrés laboral sobre la salud biológica y psicológica, han hecho que sea una de las problemáticas más estudiadas las últimas dos décadas. Desde que Selye puso en relieve el concepto en los años 50 y que ha hecho importante los miles de estudios realizados (Lemos et al., 2016). El tiempo que cada persona invierte en labores que le agenciaran de medios para subsistir y mantener a su familia, es aquel donde hay mayor posibilidad de hallar vulnerabilidad o exposición a factores estresantes, estas que desencadenan las respuestas de estrés en las personas en especial en los profesionales que desarrollan labores como los docentes. Si nos

ceñimos a los ámbitos más estresantes tradicionalmente se señala a aquellos que implican labores de estudio y enseñanza. Considerando esta tendencia a señalar como fuente principal del estrés la actividad laboral en especial en el ámbito educativo, cabe señalar que una revisión de artículos referidos al tema desarrollado por Hierbert y Farber en la década de los ochenta señalaron que aunque había estudios estos no eran respaldados por datos empíricos además otras investigaciones referidas a datos estadísticos sobre bajas laborales señalaban que los trastornos mentales era la cuarta causas de tales bajas (Calvete y Villa, 1997).

Estos indicios sobre el papel del estrés como principal causa de bajas en la docencia, han hecho prestar especial atención a los efectos del estrés en este colectivo profesional, sobre todo con fines preventivos.

En el presente estudio se han considerado previamente definiciones del estrés desde que Selye se enfocara en el estudio de esta variable en 1956. A partir de ello los enfoques más importantes sobre el estudio de estrés pueden resumirse en tres: El estrés como estímulo, el estrés como respuesta y el enfoque interactivo.

El primero lo define como una condición ambiental que incide en las personas y sus respuestas de tensión que se dividen en respuestas fisiológicas, cognitivas y conductuales tan usualmente evaluadas en diversos instrumentos psicológicos (Holmes y Rahe, 1967). El estrés como respuesta ha sido desarrollado de forma pionera por Selye, quien consideró que son más bien los indicios de tensión (respuestas fisiológicas y conductuales) los definen la aparición del estrés, es decir sería una respuesta consecuente al afrontamiento en situaciones que demandan un ajuste. Por último, el enfoque interactivo, propuesta por la psicología cognitiva. El estudio más representativo es el modelo transaccional de Lazarus, que define el estrés como una relación específica entre los individuos y su entorno que los

individuos perciben como amenazantes, más allá de sus recursos, y por lo tanto ponen en peligro su bienestar (Lázaro y Folkman, 1986).

Este último enfoque engloba a los anteriores, una definición que basándose en los autores más representativos de estos enfoques es el desarrollado por Calvete y Villa (1997) para quienes el estrés sería una especie de etiqueta que incluye una interrelación entre el estímulo que puede provocar reacciones de estrés, las reacciones mismas que lo acompañan y otros diversos procesos intervinientes, léase cognitivos (Gutiérrez-Santander et al., 2005).

La evaluación del estrés a través de Escala de Estrés Laboral en Docente – 6 (ED-6) incluyeron ítems que recogen situaciones descritas como fuente de presión para el ejercicio de la docencia a su vez que demostraran las respuestas al estrés más características, ansiedad y depresión; además de como es el modelo interactivo que se mostrarían a través de cómo sus respuestas de afrontamiento, creencias sobre la enseñanza y la motivación, que tienen una correlación considerable con respuestas de ansiedad, depresión, etc.

En cuanto al afrontamiento, Lazarus y Folkman (1986) lo definen como el conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales; asimismo, son cambiantes en cada persona, lo que permite mejorar las habilidades ante demandas específicas internas y/o externas, que son autoevaluadas como excedentes o desbordantes de sus propios recursos.

Con respecto a las creencias desadaptativas y su papel en el desarrollo del estrés laboral docente alude al grado de acuerdo en la que el docente piensa son cuestiones delicadas en el tema de la enseñanza, esto bajo la suposición de que ello conllevaría a una mala praxis, una mala imagen y que en consecuencia le causaría un malestar serio. Por ejemplo, aquellos docentes que estén más de acuerdo con la

afirmación “la mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar” tenderían a sentirse un poco más “quemados” en su labor como docentes.

La dimensión mal afrontamiento abarca aspectos que podrían aumentar o minimizar los recursos para amortiguar aquellas fuentes de estrés que surgen del ambiente o sus interrelaciones, ejemplo el apoyo social que podría tener de la familia o el centro escolar.

La dimensión presiones se encuentra representada las situaciones potenciales como fuentes de estrés o malestar tales como problemas de comportamiento de los alumnos, las responsabilidades, las adaptaciones al entorno cambiante y supervisión, además de adaptaciones de los currículos, además de las multifunciones (polidocencia).

Las dimensiones que correlacionan de una manera considerable con las anteriores serían la ansiedad y depresión entre ambas recogen respuesta que son características del estrés y engloban sintomatologías psicofisiológicas, somatizaciones, trastornos del sueño, miedos, etc.

2.2.2. Motivación

Bases teóricas de la motivación.

Para definir la motivación se tomó en cuenta a los siguientes autores:

Para Aleksandrova (2017) la motivación:

Es denominada como la definición abstracta, que su sola existencia permite explicar la razón de las conductas de las personas, expresadas en la manera cómo piensan, se expresan y realizan sus actividades. Se relaciona los aspectos básicos del pensamiento de la persona, del cual es definitivo el fracaso u éxito de determinadas situaciones, obteniendo así la instrucción para circunstancias futuras. (p. 79)

Según Duane y Schultz (2010), lo describieron como:

El deseo del esfuerzo para alcanzar los objetivos de la empresa, que a su vez puede ser limitado, por la necesidad de complacer sus propias necesidades. Al centrarse en los objetivos organizacionales, se identifica como está ligada la motivación y su sistema de valores, pues principalmente para alcanzarlos requiere de mucho esfuerzo y concentración por parte de los colaboradores. Como conclusión el valor del esfuerzo por alcanzar la meta, depende directamente del producto obtenido y estos provienen de lo más profundo del individuo, identificando así su verdadera necesidad por alcanzarla. (p. 19)

A estas alturas, es necesario mencionar que, dentro de la motivación, se visualizan los intereses de los individuos, involucrando el interés por mantener, elevar o adquirir el aprendizaje, usando los componentes extrínsecos e intrínsecos. A decir verdad, la motivación se convierte en un sentimiento vital, que aparece como resultado de un alto grado de participación para llegar al objetivo y para ello demanda una gran cantidad de energía (Duane y Schultz, 2010).

Stoner et al. (1996) la denominó la particularidad de la Psicología Humana, la cual involucra agentes que dirigen y sostienen el comportamiento de la persona, es decir que ello nos hace funcionales.

A partir de este punto los autores nos brindan una conclusión práctica, donde la motivación se convierte en el motor que conduce hacia el objetivo de la persona comprometida con situación.

De forma similar, Chiavenato (2007) llegó a la conclusión de ser la consecuencia entre la persona y la situación que lo envuelve.

Paralelamente Reeve et al. (1999) solían pensar que:

Es el producto del equilibrio que se dirige a menguar la tensión fisiológica que se da ante un estado de necesidad. Comparando con la observación cognitiva se enfoca en la metáfora del ordenador, dejando de lado el desarrollo de la emoción. Sobre este punto al estudiar los por menores de la motivación, se comprende como la indagación de los precedentes a la conducta ejecutada. (p. 12)

Las personas experimentan diversas necesidades las cuales se convierten en su motivación, iniciando la fuerza que percibe la persona por alcanzar su deseo. Es así como inicia el poder cubrir las necesidades básicas como alimentarse, mantenerse saludable, dormir a sus horas, vestirse entre otros; dando paso a la seguridad que implica mantener su estabilidad económica, vivir bajo una vivienda, manteniendo el sentido de pertenencia dentro de su hogar, para terminar, siendo aceptado y relacionarse con su grupo social.

Para Maslow la motivación tiene un punto de inicio que es la autoestima la cual es considerada como la confianza que nace en uno mismo y trasciende hasta la autorrealización, desarrollándose y creciendo un ser humano con integridad. Para ser más específicos ubicándonos en el campo laboral, las necesidades que decretan la conducta de poder colaborar con el proceso, se enfocan en obtener un producto u objetivo y esta depende de la satisfacción o caso contrario la no satisfacción de la obtención de los resultados. Explicando los comportamientos que se vinculan con la situación, lo cual se ubica mediante una lista de prioridades de forma ascendente, donde se da la preponderancia de la ubicación basadas en las denominadas necesidades inferiores y superiores (Escobar y Vásquez, 2014).

Tipos de motivación.

Motivación natural.

Conviene subrayar a Skinner (1997) el cual señala: “Los mecanismos e impulsos son el resultado de la motivación, que surgen interiormente desde las actividades físicas y mentales que realizan las personas” (p. 285).

El uso de la diversión como motivación natural, permite obtener mayores beneficios en el trabajo, sumándose el deseo de la expresión, prestigio y mayor importancia en la interacción social. Surgiendo así la aspiración de conseguir prestigio ante los demás, el cual se presenta con la finalidad de evidenciarse como un ser importante, centrando su motivación en convertirse en el ser más destacado entre los demás individuos (Skinner, 1997).

Al pretender cubrir los intereses personales, la motivación se da de manera natural, sin necesidad de proponer un incentivo de forma visible, ya que los resultados son ventajosos debido a las recompensas que llegan inmediatamente.

Motivación artificial.

Así pues, Skinner (1997) señaló:

Como el incentivo se convierte en el medio para que el individuo se mantenga activo, al momento de perseguir sus objetivos logrando satisfacer su necesidad. Para ello se resalta a la motivación artificial como un factor que se convierte en un aliciente para las personas. (p. 285)

Ahora veamos, la descripción de la motivación y simultáneamente la maduración y el castigo. Observamos que el refuerzo del premio tiene un rol importante a diferencia de la rivalidad, y cooperación con la finalidad de obtener buenos resultados de los trabajos colectivos. Por ello la importancia de las recompensas que mantienen a las actividades encaminadas hacia el objetivo; además, de obtener el reconocimiento de los demás.

Motivación positiva.

Para poder encaminar el logro de los objetivos, se debe generar un clima agradable que estimule y convenza sin presionar a las personas, para que sus metas sean alcanzadas sin generar la sensación de dificultad, enfatizando que son sus propios méritos y esfuerzos. Por clasificación se divide en extrínseca e intrínseca siendo esta última en mención el objetivo central del trabajador y son sustentadas por sus experiencias y conocimientos previos.

La motivación extrínseca según Skinner (1997, como se citó en Escobar y Vásquez, 2014) se centra en sus propios esfuerzos, en este caso toma en cuenta elementos tales como la personalidad del líder, el uso de las técnicas, el lugar y el trabajo con los colegas.

Las personas que actúan positivamente y son motivadas son aquellas con la capacidad de sobresalir de los retos diarios, ya que trabajan a causa de una fortaleza impulsadora que brinda un poder único, capaz de modificar la naturaleza material en espiritual; haciendo que se ejecuten los objetivos de forma óptima.

Motivación negativa.

En el caso de Skinner (1997) precisó que compete a las actividades que oprimen al individuo, presionándolo para contestar a los objetivos de la labor. Pero al ser motivado negativamente realiza las actividades con disgusto, evidenciando tensión que dificulta el involucramiento con los objetivos (como se citó en Escobar, 2014).

Enfoques teóricos de la motivación.

Los contenidos de las teorías amplían nuestros conocimientos, por ello destacamos los siguientes:

La jerarquía de las necesidades – Maslow.

Díaz (2010) destaca el trabajo de Abraham Maslow con la teoría de la jerarquía de las necesidades a través de su pirámide, detallando todas las necesidades que las personas necesitamos cubrir. Manteniendo el orden de la lista de prioridades, desde las más básicas hasta las secundarias.

Las necesidades se presentan a continuación:

- *Fisiológicas*: Son aquellas identificadas como el sueño, hambre, apetito sexual entre otros considerados como de primera necesidad de la persona, que corresponde a la acción de la conservación de vida.
- *Seguridad*: Se vincula con la supervivencia ante situaciones de peligro, como la necesidad de tener protección y estabilidad.
- *Sociales*: Es el acto de poder integrarse la persona con su entorno social, expresando y recibiendo afecto, lo que guía y facilita para que pueda adaptarse fácilmente.
- *Reconocimiento*: Aquí la persona busca la necesidad de ser reconocido ante los demás, obteniendo respeto, poder, prestigio entre otros. De no alcanzarlo la respuesta inmediata sería el sentirse inferior.
- *Autorrealización*: Al llegar a este punto la persona consigue trascender dejando en alto su nombre ya que alcanzó su propia autonomía, autocontrol e independencia. Desarrollando así su máximo potencial.

Cabe resaltar que aquellas necesidades no alcanzadas influyen en la conducta del individuo y la necesidad obtenida no produce conducta alguna.

Teoría motivador-higiene de Herzberg.

Díaz (2010) nos recuerda la presente teoría propuesta por el psicólogo Herzberg, donde se detalla que la persona tiene una relación básica con su trabajo y su misma actitud define el éxito o caída en su entorno laboral. Y no tuvo mejor idea

que recaudar información de que es lo que deseaban las personas de sus puestos de trabajo; categorizando así sus respuestas mediante la división de dos factores:

- *Higiénicos*: Evidenciando lo que perjudica dentro del ámbito laboral, cuando no es bien percibido el salario, seguridad del empleo, supervisión, condiciones laborales y el vínculo con el jefe. Generando la insatisfacción en el centro de labores dificultando la obtención de los objetivos.
- *Motivacionales*: Descritos como el impulso indispensable que conduce la energía de las personas, para el esfuerzo necesario que facilita la obtención de resultados óptimos. Como la presencia de actividades que estimulan promoviendo el reconocimiento y el progreso, evitando así que genere la insatisfacción.

Teoría de existencia, relación y crecimiento – Alderfer.

Precisamente Díaz (2010) enfatizó sobre la teoría de Alderfer, reconocida como la Teoría ERC, la cual detalla la importancia de las necesidades de la relación, en conjunto con el crecimiento y la existencia. Reduciendo a tres necesidades a diferencia de la teoría de la pirámide, las cuales son:

- *Existencia*: Parecida a las necesidades de seguridad y fisiológicas como tener que cubrir los requisitos de alimentos, agua hasta un trabajo remunerado, enfocándose en el bienestar tangible del individuo.
- *Relación*: Relacionadas con los familiares, amistades, enemistades y compañeros en el entorno laboral.
- *Crecimiento*: Se identifican como el impulso que influye creativamente sobre el entorno y sobre la persona involucrada. Semejante a las necesidades de la autorrealización y autoestima.

Teoría de la motivación – McClellan.

David McClellan (1989) enfatizó que la cultura interviene en el incremento de las ansias de superación, una búsqueda de destacar entre los demás. Considerando al logro como el componente principal para alcanzar el éxito de los negocios, enfatizando en este caso 3 tipos:

- *Poder*: Donde se busca influenciar, reuniendo las características de extroversión, energía similar a las conductas de los oradores.
- *Filiación*: Se evita ser rechazado por el entorno social, se siente el anhelo de ser amado, siendo partidario de poder interactuar con la sociedad.
- *Logro*: Las personas tienen un gran deseo de alcanzar el éxito y temen fracasar.

Teoría de las expectativas – Vroom.

Para comprender esta teoría, Robbins (2012) se enfocó en la intensidad de la conducta y la posibilidad de conseguir un producto que sea de su interés. Identificando a los colaboradores como individuos que usan la razón, muestran sus creencias y exponen sus expectativas con relación a circunstancias en un futuro; asimismo, examinan los detalles de la empresa y la manera de trabajar para conseguir los objetivos.

Esta teoría identifica a los colaboradores como seres capaces de tomar y ejecutar sus ideas, partiendo de ello comienza la espera para recibir la compensación por su trabajo. Explicando así porque las personas no se mantienen incentivadas por su trabajo, realizando los mínimos esfuerzos para mantenerlos. Centrándose en tres relaciones:

- 1° Esfuerzo y desempeño.
- 2° Desempeño y recompensa.

3° Recompensas y metas personales.

Teoría del establecimiento de metas.

Latham y Locke (1979) establecen que el propósito de laborar tiene un objetivo fijo, que a su vez se convierte en una fuente de poder la cual proviene del interior de la persona. Al aceptar metas con mayor dificultad estas se alcanzan con mayor esfuerzo y compromiso. Desde un punto de vista más práctico se entiende de la siguiente manera:

- Las metas claras elevan el rendimiento de los colaboradores.
- Si se requiere que los colaboradores tengan mayor participación, se deben aclarar los objetivos de tal forma que los mismos lo atribuyan como propios, laborando con el mayor gusto.
- Cuando un objetivo es identificado como difícil y este es admitido por un colaborador, incentivará a que los demás se impliquen.

Teoría de la autodeterminación.

Habría que decir también que Díaz (2010) enfatizó el trabajo de Ryan con TAD como el enfoque hacia la motivación humana, usando los métodos empíricos, que resaltan cuán importante es la evolución del talento humano interno para el progreso y manejo de la conducta humana.

Lo mencionado hasta aquí es que esta teoría se enfoca en el crecimiento personal y sus necesidades innatas que son el sustento de la automotivación y el complemento de la personalidad. Además, describe los puntos de aprendizaje, creatividad, los valores personales, la salud y el bienestar; que son temas tratados dentro de la motivación intrínseca, la autorregulación y la impresión de la satisfacción respectivamente.

Dividiéndose en 3 necesidades:

- El ser competente.
- El poder relacionarse.
- El grado de autonomía.

Dimensiones de la motivación.

En el caso de Deci y Ryan (1985) explicaron que la motivación nace en las personas, para ser aplicados en diversas actividades que realizan como por ejemplo en la actividad deportiva. Midiéndose a través de 5 dimensiones (como se citó en Herrera et al., 2015):

- **La motivación:** Refiere al impulso para realizar una actividad determinada.
- **Regulación externa:** Realiza una actividad específica con la finalidad de recibir a cambio una retribución.
- **Regulación introyectada:** Realiza una acción para evitar mostrar culpabilidad por no haber cumplido con otros compromisos anteriormente establecidos.
- **Regulación identificada:** Realiza la actividad porque se identifica con la situación, siendo en este caso un valor significativo para el mismo.
- **Motivación intrínseca:** Establecida como la acción de poder ejecutar la actividad por sí misma, convirtiéndose en una situación interesante.

Relación entre motivación y trabajo.

Chang (2010) señaló que la actividad laboral se relaciona directamente con la motivación, recomendando que para que no disminuya el interés de los colaboradores estos deben ser motivados a través del establecimiento de los objetivos tanto laborales como personales.

Desde otro punto de vista una adecuada motivación proviene de un cúmulo de experiencias, como lo es el deseo de poder destacar, dar rienda suelta a la curiosidad,

los cuales son orientados al trabajo, cooperando con la autodisciplina del colaborador. Caso contrario la motivación inadecuada, da como resultado la apatía, indisciplina y abandono de los puestos de trabajos.

Al parecer es necesario saber que las experiencias laborales previas sean comprendidas de forma positiva por las personas, siendo una situación de interés o generando un beneficio específico. Tratándose de situaciones que se pueden ejecutar fácilmente y en el ámbito laboral es imprescindible la comprobación de tener cubierta las necesidades primordiales para vivir (Chang, 2010).

Todo esto parece confirmar la importancia de identificar los factores que afectan negativamente a los colaboradores, ya que, al recibir un trato inadecuado, un entorno de distracción, inadecuadas relaciones con el grupo de trabajo y otros medios que desmotivan hacen que el colaborador se sienta menospreciado dentro de la producción y separado de los objetivos de la organización.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

2.3.1. Estrés laboral

Es el agotamiento que experimenta el colaborador, reduciendo su capacidad para cumplir con los objetivos trazados, lo que compromete a ciertas manifestaciones de irritabilidad e inconformidad (Newstron, 2011).

2.3.2. Estrés positivo

El cual se relaciona con el instinto de supervivencia, para conseguir alcanzar los objetivos personales, para ello involucra la perseverancia, el deseo de superación, siendo sumamente importante el que el rendimiento físico y mental se encuentre en óptimas condiciones; lo que conlleva a mantenernos creativos, productivos y motivados (Selye, 1986).

2.3.3. Estrés negativo

La persona se siente incapaz, de hacer frente a las circunstancias presentadas, las considera complicadas de manejar, inclusive amenazantes, con cargas excesivas del trabajo, lo que genera conflictos en los roles a los cuales se encuentra comprometido, de esta forma las situaciones se vuelven frustrantes (Selye,1986).

2.3.4. Motivación

Involucra agentes que dirigen y sostienen el comportamiento de la persona, es decir que ello nos hace funcionales (Arora y Stoner, 1996).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

Según Tam et al. (2008) esta investigación es básica, de tipo descriptivo correlacional, en vista que se busca algunas evidencias sobre la relación y la dinámica presentado de los constructos, del estrés laboral y la motivación del docente, también con el objetivo de mejorar el conocimiento, que generan resultados en beneficio de la sociedad y economía en un futuro inmediato.

3.1.2. Diseño

Según Kerlinger (2002) nos manifiesta que toda investigación en el que las variables no pueden ser manipuladas corresponden a una investigación no experimental, que se da en nuestro caso, por lo que no se pudo manipular las variables “estrés laboral” y “motivación del docente”. De la misma manera se plantea que el estudio es transversal en vista que se toma datos en un solo momento, situación que se da en nuestro estudio por lo que es de tipo transversal.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Camacho-Sandoval (2007) mencionó que la población total se compone de los casos que tienen como principal finalidad la investigación, en este caso quedo conformó por 111 docentes de Educación Básica Regular, entre hombres y mujeres, las edades de los participantes variaron entre los 25 a 65 años, elegidos de diez planteles educativos públicos ubicados en el distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, departamento de Cajamarca.

Tabla 1*Distribución de la población según plantel educativo público*

	fi	%
IE N° 82665	8	7.2
IE N° 82664	28	25.2
IE N° 101045	14	12.6
IE N° 82662	14	12.6
IE N° 82663	10	9.0
IE N° 82692	9	8.1
IE N° 101130	8	7.2
IE N° 82693	6	5.4
IE N° 821033	7	6.3
IE N° 821128	7	6.3
Total	111	100%

Nota: fi = frecuencia; % = porcentaje.

3.2.2. Muestra

Para el presente estudio se consideró a la totalidad de la población, sumando 111 docentes pertenecientes al distrito de Bambamarca, constituyendo una muestra censal.

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

Hg: Existe relación significativa entre el estrés y la motivación laboral en los docentes de educación básica regular de Bambamarca.

3.3.2. Hipótesis específicas

He1: Existe relación significativa entre la dimensión por ansiedad del estrés y la motivación laboral en los docentes.

He2: Existe relación significativa entre la dimensión por depresión del estrés y la motivación laboral en los docentes.

He3: Existe relación significativa entre la dimensión por creencias del estrés y la

motivación laboral en los docentes.

He4: Existe relación significativa entre la dimensión por presión laboral del estrés y la motivación laboral en los docentes.

He5: Existe relación significativa entre la dimensión por mal afrontamiento del estrés y la motivación laboral en los docentes.

He6: Existen diferencias significativas en el estrés laboral al comparar el sexo y nivel de enseñanza en que laboran los docentes.

He7: Existen diferencias significativas en la motivación laboral al comparar el sexo y nivel de enseñanza en que laboran los docentes.

3.4. Variables - Operacionalización

3.4.1. Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual.

García-Pelayo y Gross (1989) lo conciben como el cansancio físico general, que es producido por el nerviosismo, siendo las alteraciones evidentes en el cuerpo ocasionando los traumatismos, patologías y/o enfermedades psíquicas.

Definición operacional.

Para evaluar el estrés laboral del docente, se consideró la Escala de Estrés Laboral Docente (ED-6) se evalúa, está compuesta por 39 ítems, presentando las opciones de respuestas por medio de la escala Likert en función a cinco alternativas.

Tabla 2*Operacionalización de estrés laboral*

Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles
Por ansiedad	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10		
Por depresión	11,12,13,14,15,16,17		
Por creencias desadaptativas	18,19,20,21	Ordinal	Bajo Medio Alto
Por presión laboral	22,23,24,25,26,27,29,30, 31, 32,33,34		
Por mal afrontamiento	35,36,37,38,39		

3.4.2. Variable 2: Motivación laboral**Definición conceptual.**

Gagné et al. (2010) lo definen como el progreso de acuerdo a la conceptualización multidimensional, siendo solicitada por la teoría de la autodeterminación. Asimismo, es un estímulo que conduce a actuar para conseguir las satisfacciones que se priorizan.

Definición operacional.

Para evaluar a la motivación laboral del docente, se realizó a través de la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS), compuesta por 19 ítems, con las opciones de las respuestas con la escala de Likert, basada en siete alternativas.

Tabla 3*Operacionalización de motivación laboral*

Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles
Desmotivación	2,15,16		
Regulación externa	3,8,9,10,14,17		
Regulación introyectada	1,5,7,19	Ordinal	Bajo Medio Alto
Regulación identificada	4,11,18		
Motivación intrínseca	6,12,13		

3.5. Métodos y técnicas de investigación

3.5.1. Escala de Estrés Laboral Docente (ED-6)

El instrumento está compuesto por 39 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 5 opciones y su nivel de medición es ordinal. La versión fue realizada por Gutiérrez-Santander et al. (2005) adaptada por Orozco (2018); comprenden 4 indicadores: Ansiedad, depresión, creencias des adaptativas y presión laboral. La administración se pueda ejecutar de manera individual y colectiva. Tiene un tiempo estimado para responder entre los 15 a 20 minutos aproximadamente, dirigida a docentes de todos los niveles de Educación Básica Regular.

Consigna de aplicación.

Es necesario revisar el conjunto de las situaciones por los cuales atraviesa la población docente, frente a la coyuntura por el confinamiento y la motivación que mantienen sobre los roles que asumen frente a su labor en tiempos de pandemia como educadores.

Calificación e interpretación.

Para la interpretación de la puntuación se suman las respuestas de los participantes, identificando el total de la escala evaluada, prevaleciendo los indicadores y la interpretación correcta del instrumento.

Propiedades psicométricas originales/peruanas del instrumento.

Orozco (2018) halló la confiabilidad de los ítems a través del alfa de Cronbach, obteniendo $\alpha = .932$ (muy alta confiabilidad), con la valoración de la escala de Likert.

Sivincha y Tacanahui (2020) realizaron el estudio psicométrico adaptando el instrumento en los tiempos de cuarentena, con la finalidad de evaluar el comportamiento del personal docente frente al aislamiento social, la escala terminó siendo muy aceptable al ser evaluada por los expertos, identificándose claramente sus dimensiones propuestas en un inicio y claramente al aplicar el coeficiente alfa de Cronbach, obtuvo adecuada confiabilidad.

Propiedades psicométricas del piloto.

Se obtuvo .845 y .629 para las subescalas, de alto y aceptable la confiabilidad, mediante una prueba piloto de 49 docentes de EBR por medio de la prueba del coeficiente alfa de Cronbach.

3.5.2. Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)

El instrumento está compuesto por 19 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 7 opciones y su nivel de medición es ordinal. La versión fue realizada por

Gagné et al. (2010) adaptada por Gagné et al. (2012); comprende 5 dimensiones: Desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca. La administración se pueda ejecutar de manera individual y colectiva. Tiene un tiempo estimado para responder entre los 10 a 15 minutos aproximadamente, dirigida a docentes en general.

Consigna de aplicación.

Se les señala a los docentes, leer los indicadores y realizar los marcadores de los grados con los cuales se consideren estar siempre o nunca en concordancia con las consultas para cada una de las situaciones establecidas.

Calificación del instrumento.

La puntuación varía entre 1 y 7 puntos, al considerándose la opción “Totalmente en desacuerdo” como un puntaje 1 y “Totalmente de acuerdo” con puntaje 7.

Propiedades psicométricas originales.

Gagné et al. (2010) pudo analizar la confiabilidad de todos sus grados del instrumento, señalando un índice de confiabilidad (alfa de Cronbach) superior a .70, para regulación externa fue .75; para regulación introyectada .77; para regulación identificada .88; para motivación intrínseca .91, mediante su examinación se consideraron confiables.

Propiedades psicométricas peruanas.

Gagné et al. (2010) identificó la confiabilidad alcanzada de su investigación, al igual para la escala general y sub escalas, siendo necesaria la aplicación de los índices de confiabilidad.

Propiedades psicométricas del piloto.

Se obtuvo .845 y .629 para las subescalas, de alto y aceptable la confiabilidad

representando, donde se aplicó una prueba piloto a 49 docentes de EBR.

3.6. Procesamiento de los datos

El investigador dio a conocer, por un documento formal, la solicitud de la autorización del estudio a los directores de cada institución educativa. Haciendo énfasis que la información recaudada se manejaría con total confidencialidad, siendo su uso exclusivamente para los fines de la investigación, basado en el artículo 57 del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Ahora bien, se elaboró y se envió la solicitud formal a los autores de los instrumentos, con el fin de hacer uso de las escalas con fines académicos.

Basados en los aportes de García (2013) conceptualiza la encuesta como la suministración de un cuestionario, que se sitúa con finalidad de investigar sobre un tema en específico, en la presente investigación la técnica utilizada para recolectar datos, siendo aplicada bajo la modalidad remota a través de la escala estrés docente (ED-6) y la escala motivación laboral (R-MAWS).

La investigación recurrió a la encuesta partiendo de la modalidad remota, por medio de los formularios de Google, los mismos que fueron compartidos teniendo presente el consentimiento informado, como un medio necesario para la participación de la muestra.

Se hace énfasis que se brindaron las indicaciones con un trato respetuoso, que correspondía al llenado del instrumento, haciendo uso de la encuesta virtual, aplicando los test correspondientes a las variables del estudio realizado. Seguido se armó una base de antecedentes, finalizando con el análisis a través del software IBM SPSS versión 25 en español, identificando las dimensiones correspondientes a cada variable, identificando así los puntajes de cada indicador de las escalas.

La validez de contenido se evaluó con la prueba V de Aiken y la confiabilidad

se confirmó con el coeficiente alfa de Cronbach para evitar sesgos y errores (Madera, Monje y De la Torre, 2016). Para el cálculo de la muestra, el software estadístico SPSS ver. 20. Después de recolectar los puntajes directos, use el programa estadístico SPSS 20, seguido de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, usando el coeficiente Rho de Spearman para la correlación estadística porque los datos de fondo no siguieron una distribución normal. Asimismo, para el análisis comparativo se utilizó estadística inferencial, así como las pruebas no paramétricas H de Kruskal Wallis y U de Mann Whitney (Mohd y Bee, 2011). Finalmente, es necesario analizar estadísticas descriptivas para determinar los niveles de estrés laboral y motivación laboral de los docentes, organizados por frecuencia y porcentaje.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Tabla 4

Coeficiente alfa de los ítems de cada instrumento de medición

Instrumentos	Alfa de Cronbach
Escala de estrés laboral	.928
Escala de motivación laboral	.884

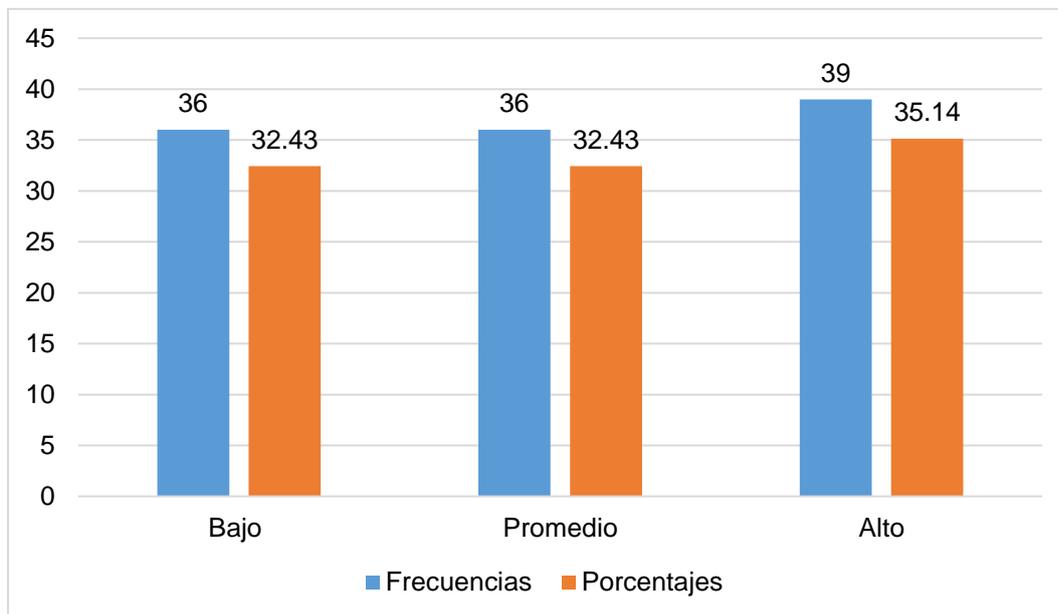
En la tabla 4, el análisis del coeficiente de alfa para la variable estrés laboral mostró como valor un .928 para sus ítems, lo cual indica que hay excelente consistencia interna o confiabilidad para su uso; mientras que para la variable motivación el valor obtenido fue de .884 lo que se interpreta como una buena confiabilidad de los ítems para darle utilización.

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

Tabla 5

Frecuencias de la variable: Estrés laboral

Nivel	fi	%
Bajo	36	32.43
Promedio	36	32.43
Alto	39	35.14
Total	111	100.00

Figura 1*Frecuencias de la variable: Estrés laboral*

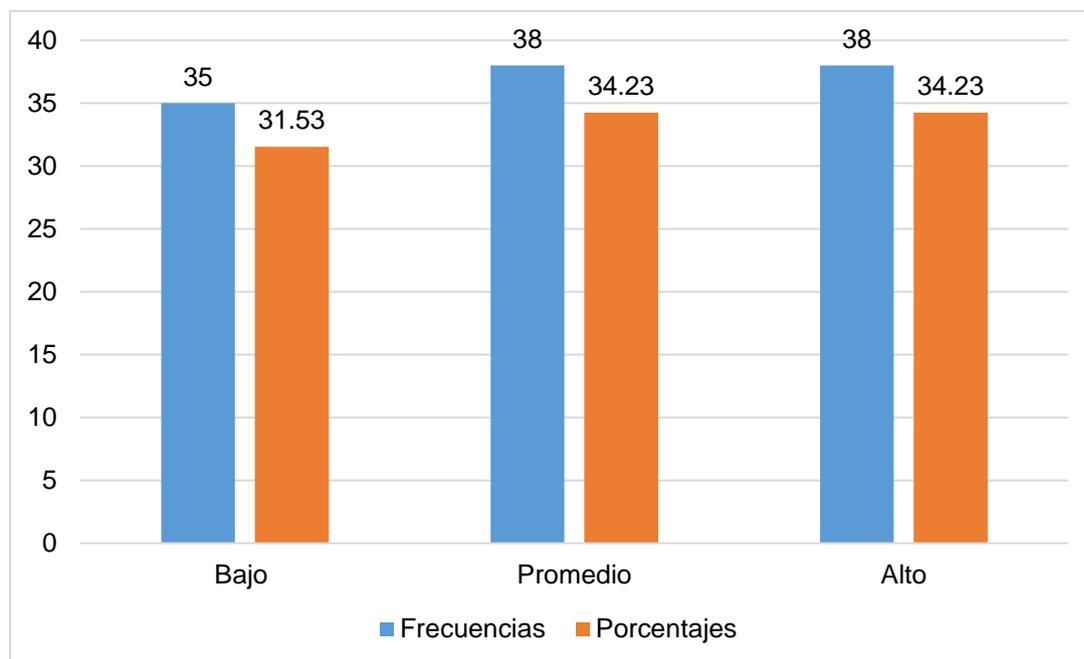
En la tabla 5 y figura 1 se aprecia que la mayoría de personal (35.14%) indicó que percibe un alto nivel de estrés laboral. Le continúa el 32.43% que considera que percibe un nivel medio, mientras que el 32.43% indicó que consideran un nivel bajo.

Tabla 6*Frecuencias de la dimensión 1: Estrés por ansiedad*

Nivel	fi	%
Bajo	35	31.53
Promedio	38	34.23
Alto	38	34.23
Total	111	100.00

Figura 2

Frecuencias de la dimensión 1: Estrés por ansiedad



En la tabla 6 y figura 2 se aprecia que un 34.23%, percibe un alto nivel estrés por ansiedad. Un porcentaje similar 34.23% que considera tener un nivel medio de estrés por ansiedad, mientras que el 31.53 % indicó que lo consideraban a un nivel bajo.

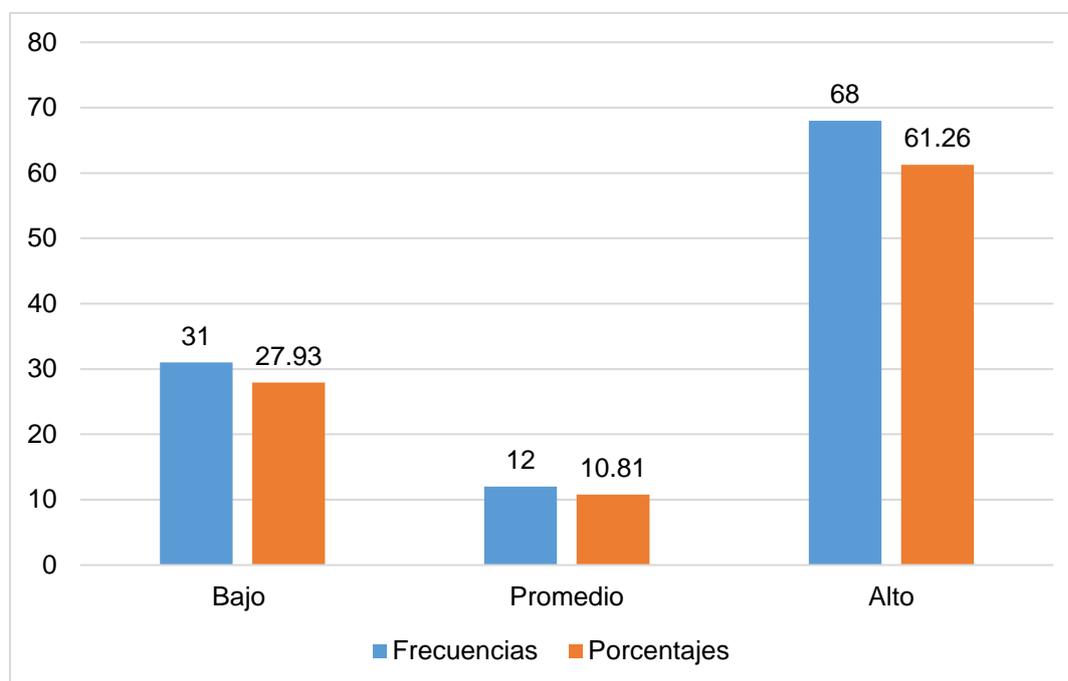
Tabla 7

Frecuencias de la dimensión 2: Estrés por depresión

Nivel	fi	%
Bajo	31	27.93
Promedio	12	10.81
Alto	68	61.26
Total	111	100.00

Figura 3

Frecuencias de la dimensión 2: Estrés por depresión



En la tabla 7 y figura 3 se aprecia que una gran proporción de la muestra estudiada (61.26%), percibe un alto nivel estrés por depresión. Un porcentaje de 27.93% que considera tener un nivel bajo de estrés por depresión, mientras que el 10.81% indicó que lo juzgaban a un nivel medio.

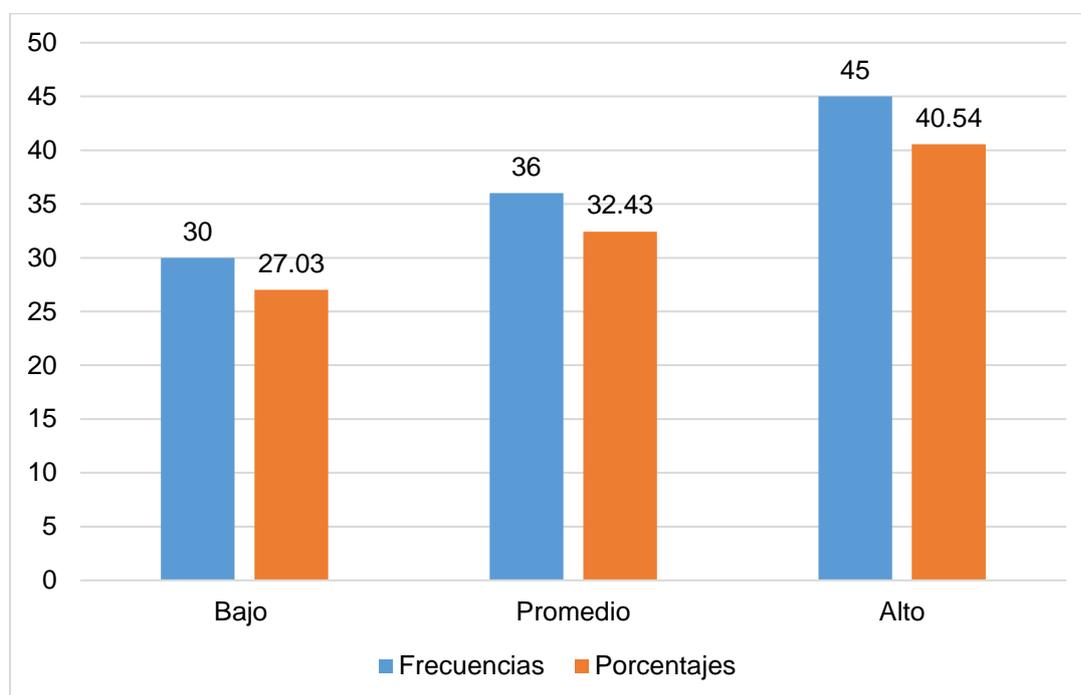
Tabla 8

Frecuencias de la dimensión 3: Estrés por creencias desadaptativas

Nivel	fi	%
Bajo	30	27.03
Promedio	36	32.43
Alto	45	40.54
Total	111	100.00

Figura 4

Frecuencias de la dimensión 3: Estrés por creencias desadaptativas



En la tabla 8 y figura 4 se aprecia que un 40.54%, percibe un alto nivel estrés por creencias desadaptativas. Un porcentaje de 32.43% que considera tener un nivel medio de estrés por el mismo indicador, mientras que el 27.03% indicó que lo juzgaban en un nivel bajo.

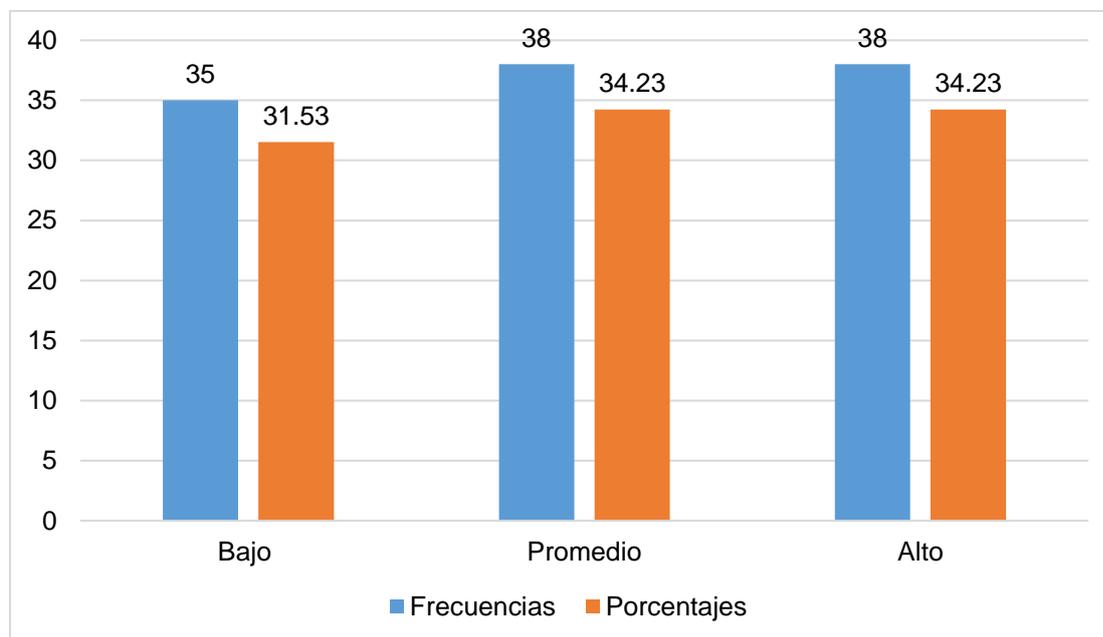
Tabla 9

Frecuencias de la dimensión 4: Estrés por presión laboral

Nivel	fi	%
Bajo	35	31.53
Promedio	38	34.23
Alto	38	34.23
Total	111	100.00

Figura 5

Frecuencias de la dimensión 4: Estrés por presión laboral



En la tabla 9 y figura 5 se aprecia que un 34.23%, percibe un alto nivel estrés por presión laboral. Un porcentaje similar 34.23% que considera tener un nivel medio de estrés por presión laboral, mientras que el 31.53 % indicó que lo juzgaban en un nivel bajo.

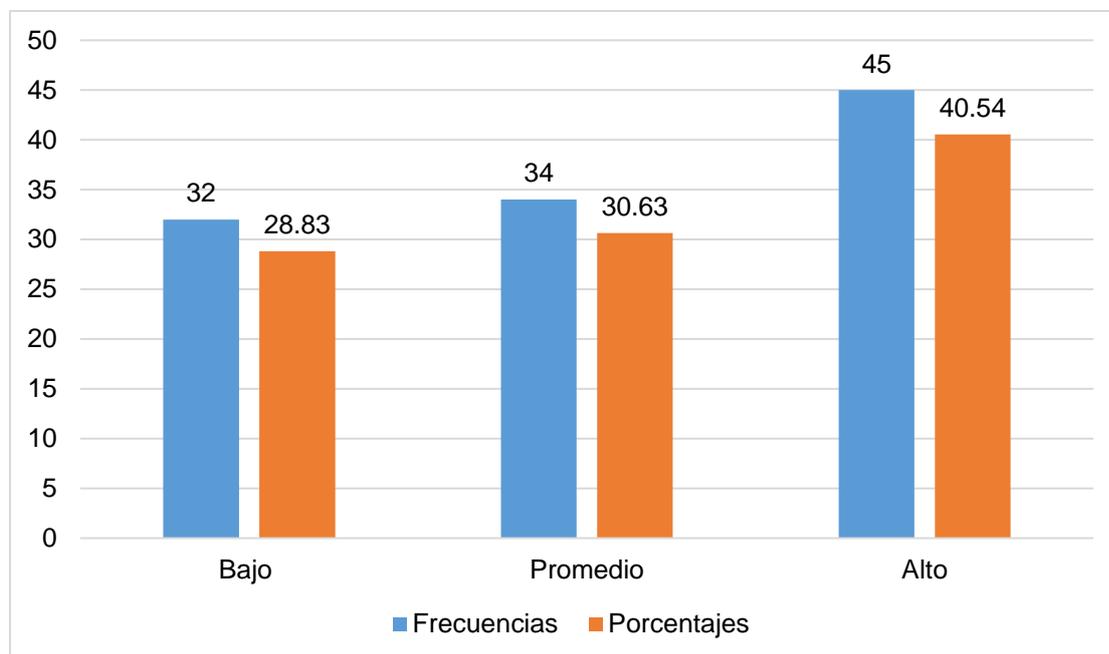
Tabla 10

Frecuencias de la dimensión 5: Estrés por mal afrontamiento

Nivel	fi	%
Bajo	32	28.83
Promedio	34	30.63
Alto	45	40.54
Total	111	100.00

Figura 6

Frecuencias de la dimensión 5: Estrés por mal afrontamiento



En la tabla 10 y figura 6 se aprecia que un 40.54%, percibe un alto nivel estrés por mal afrontamiento. Un porcentaje de 30.63% que considera tener un nivel medio de estrés por el mismo indicador, mientras que el 28.83% indicó que lo sentían a un nivel bajo.

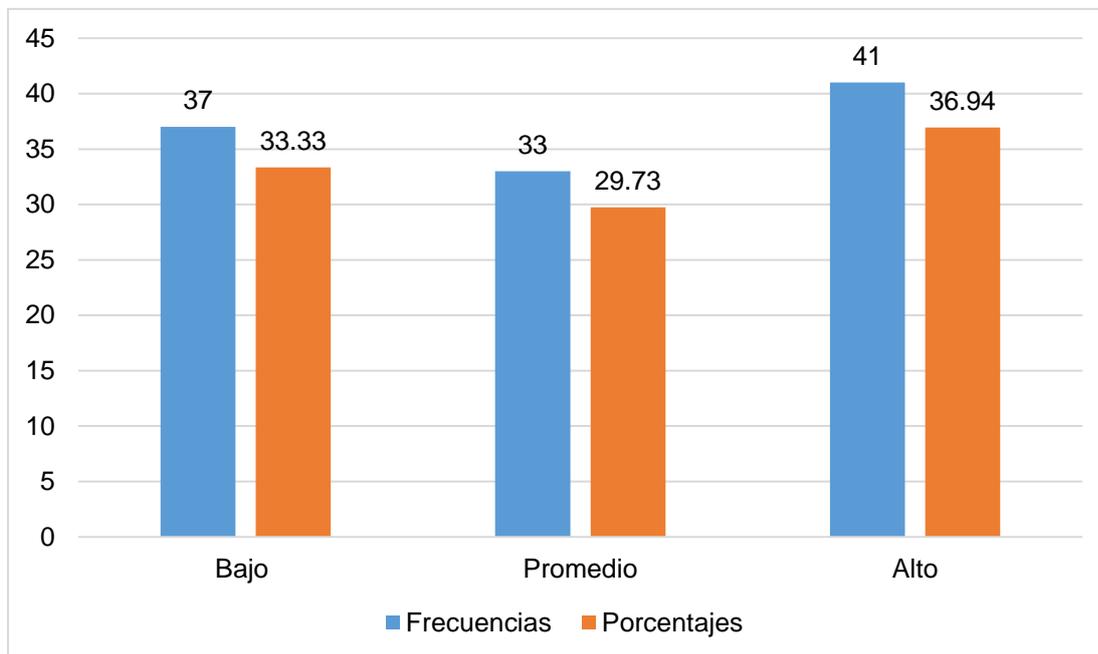
Tabla 11

Frecuencias de la variable: Motivación laboral

Nivel	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	37	33.33
Promedio	33	29.73
Alto	41	36.94
Total	111	100.00

Figura 7

Frecuencias de la variable: Motivación laboral

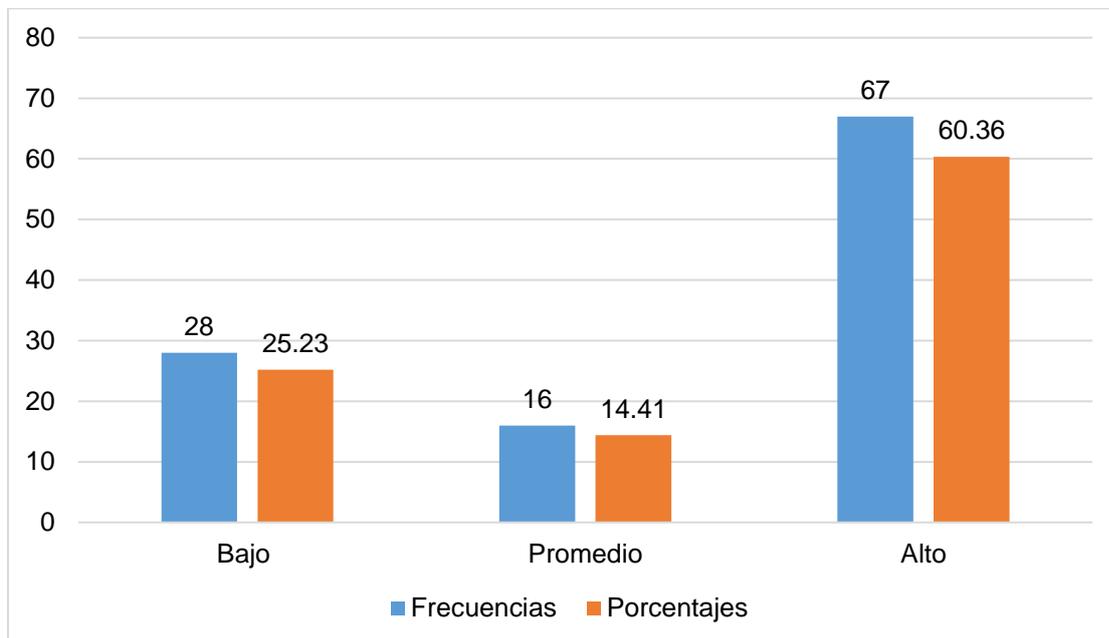


En la tabla 11 y figura 7 se aprecia que una proporción de la muestra estudiada (36.94%), percibe un alto nivel de motivación laboral. Un porcentaje de 33.33% considera tener un nivel bajo de motivación, mientras que el 29.73% indicó que lo apreciaban a un nivel medio.

Tabla 12

Frecuencias de la dimensión 1: Desmotivación

Nivel	fi	%
Bajo	28	25.23
Promedio	16	14.41
Alto	67	60.36
Total	111	100.00

Figura 8*Frecuencias de la dimensión 1: Desmotivación*

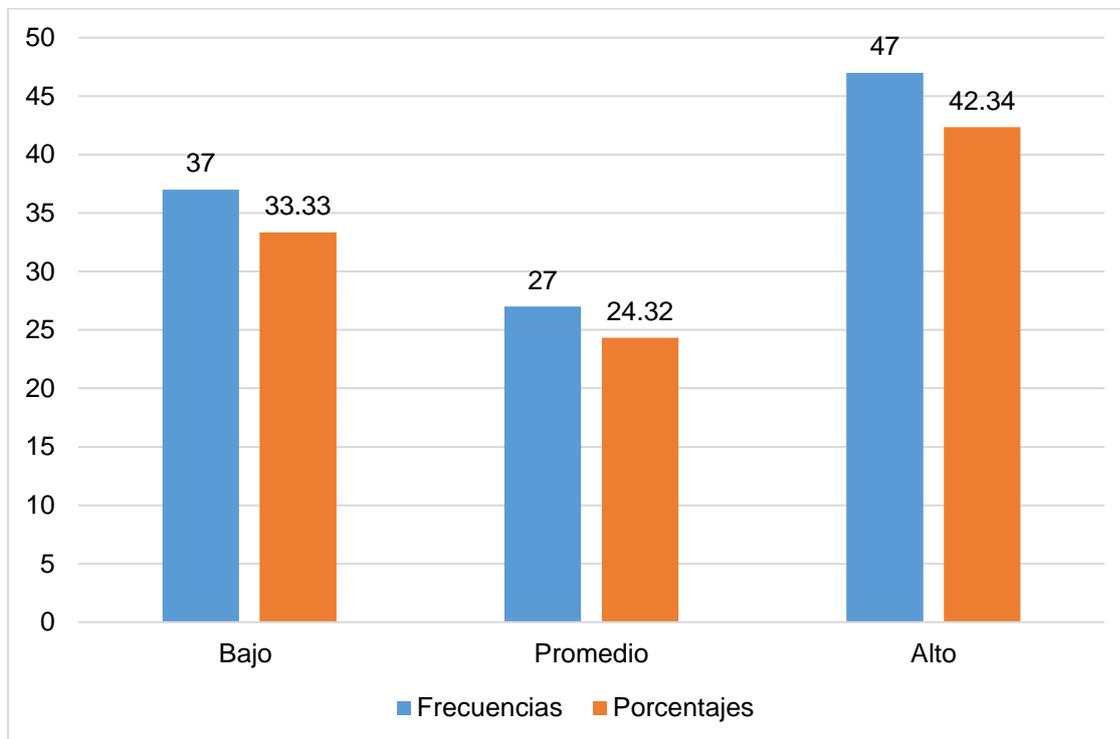
En la tabla 12 y figura 8 se aprecia que una gran proporción de la muestra estudiada (60.36%), percibe un alto nivel de desmotivación. Un porcentaje de 25.23% que considera tener un nivel bajo de Desmotivación, mientras que el 14.41% indicó que lo sentían a un nivel medio.

Tabla 13*Frecuencias de la dimensión 2: Regulación externa*

Nivel	fi	%
Bajo	37	33.33
Promedio	27	24.32
Alto	47	42.34
Total	111	100.00

Figura 9

Frecuencias de la dimensión 2: Regulación externa



En la tabla 13 y figura 9 se aprecia que una proporción de la muestra estudiada (42.34%), percibe un alto nivel de regulación externa. Un porcentaje de 33.33% que considera tener un nivel bajo del mismo indicador, mientras que el 24.32% indicó que lo sentían a un nivel medio.

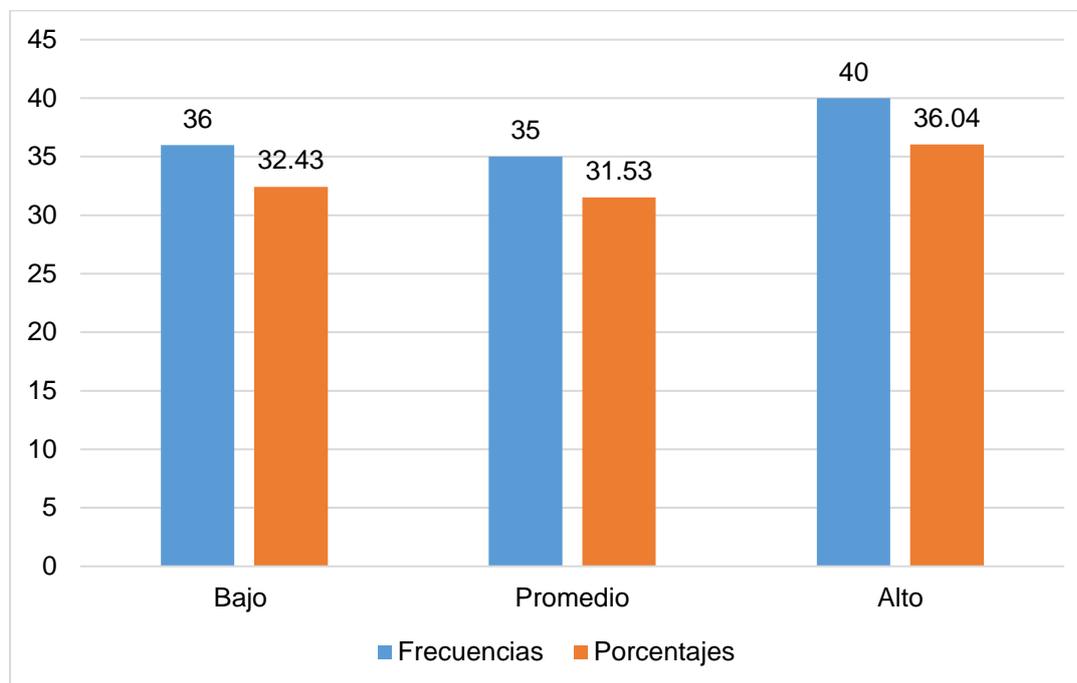
Tabla 14

Frecuencias de la dimensión 3: Regulación introyectada

Nivel	fi	%
Bajo	36	32.43
Promedio	35	31.53
Alto	40	36.04
Total	111	100.00

Figura 10

Frecuencias de la dimensión 3: Regulación introyectada

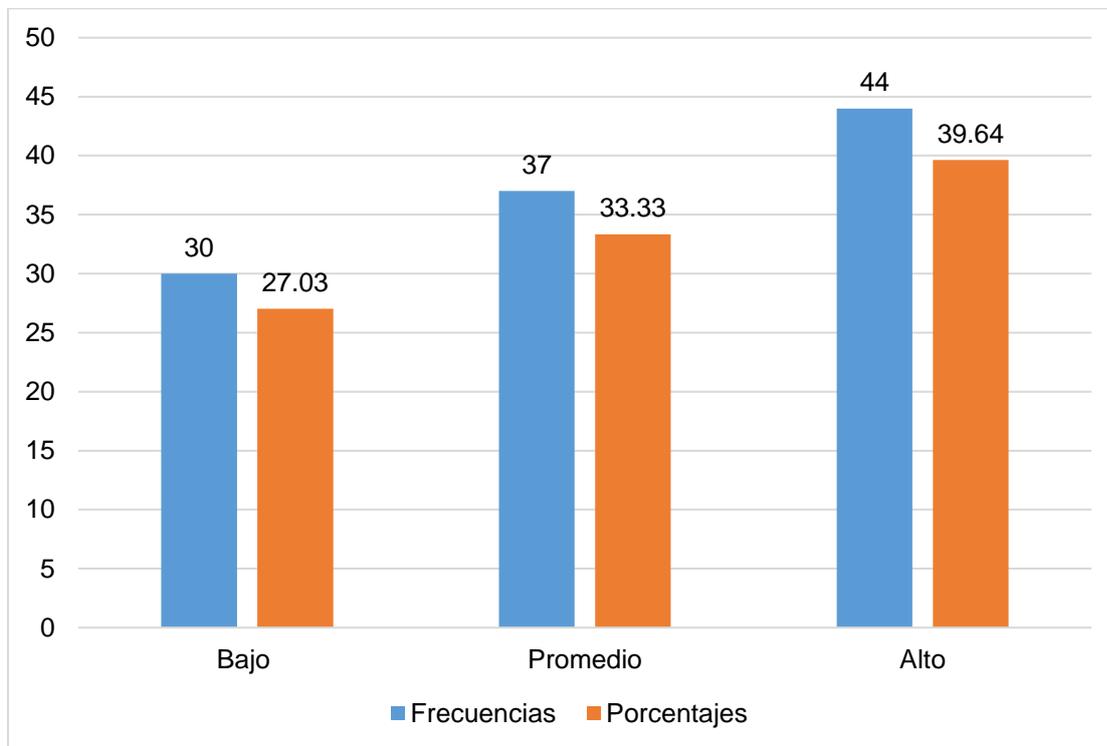


En la tabla 14 y figura 10 se aprecia que una proporción de la muestra estudiada (36.04%), percibe un alto nivel de regulación introyectada. Un porcentaje de 32.43% que considera tener un nivel bajo del mismo indicador, mientras que el 31.53% indicó que lo sentían a un nivel medio.

Tabla 15

Frecuencias de la dimensión 4: Relación identificada

Nivel	fi	%
Bajo	30	27.03
Promedio	37	33.33
Alto	44	39.64
Total	111	100.00

Figura 11*Frecuencias de la dimensión 4: Relación identificada*

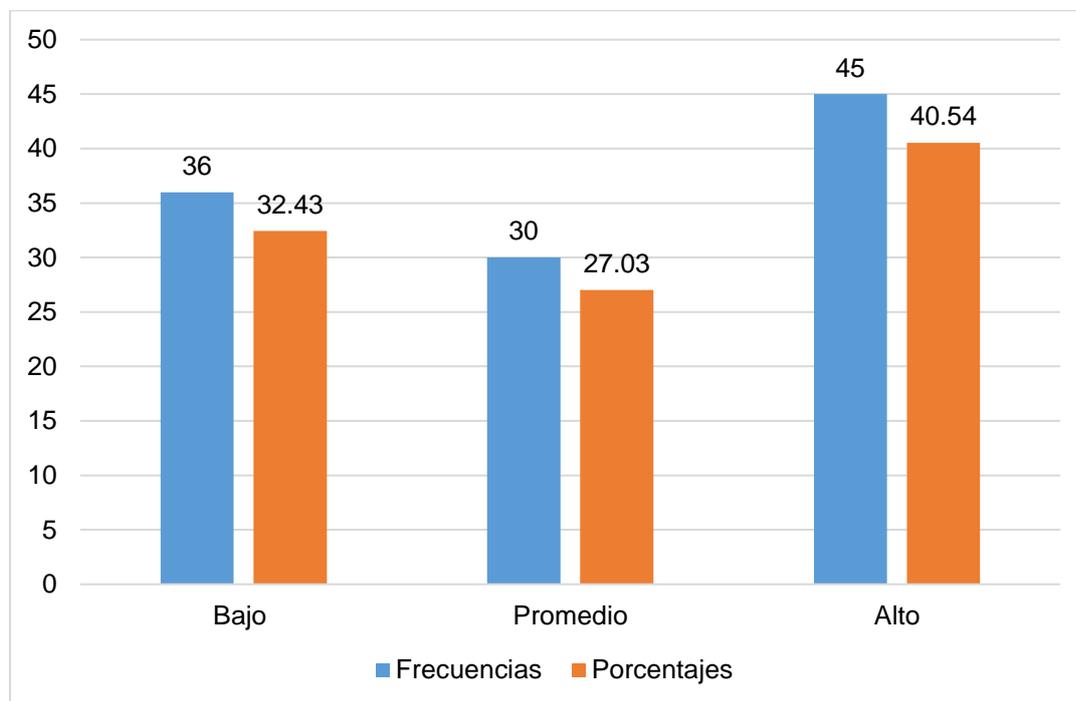
En la tabla 15 y figura 11 se aprecia que un 39.64%, percibe un alto nivel relación identificada. Un porcentaje de 33.33% que considera tener un nivel medio de estrés por el mismo indicador, mientras que el 27.03% indicó que lo sentían a un nivel bajo.

Tabla 16*Frecuencias de la dimensión 5: Motivación intrínseca*

Nivel	fi	%
Bajo	36	32.43
Promedio	30	27.03
Alto	45	40.54
Total	111	100.00

Figura 12

Frecuencias de la dimensión 5: Motivación intrínseca



En la tabla 16 y figura 12 se aprecia que una proporción de la muestra estudiada (40.54%), percibe un alto nivel de motivación intrínseca. Un porcentaje de 32.43% que considera tener un nivel bajo del mismo indicador, mientras que el 27.03% indicó que lo sentían a un nivel medio

4.3. Contrastación de hipótesis

Tabla 17

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	.089	111	.030
Motivación laboral	.087	111	.039
1 Estrés por Ansiedad	.194	111	.000
2 Estrés por depresión	.200	111	.000
3 Estrés por creencias desadaptativas	.187	111	.000
4 Estrés por presión laboral	.078	111	.094

5 Estrés por mal afrontamiento	.292	111	.000
1 Desmotivación	.256	111	.000
2 Regulación externa	.129	111	.000
3 Regulación introyectada	.149	111	.000
4 Relación identificada	.127	111	.000
5 Motivación intrínseca	.148	111	.000

En la tabla 17, se presenta el análisis de normalidad mediante el estadístico Kolmogorov – Smirnov debido a que la muestra cuenta con más de 50 sujetos, según los resultados observados la prueba cuenta con significancia (sig. < .05) por lo cual indica una distribución no paramétrica, entonces para el análisis de los objetivos relacionales y objetivo general se empleará el estadístico de correlación Spearman (rho) para la contrastación de hipótesis.

Tabla 18

Correlación de Spearman entre la variable estrés laboral y motivación laboral

		Motivación laboral
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-.586
	Sig.	.000

En la tabla 18, se evidencia que existe relación indirecta y muy significativa (sig. < .01) entre estrés laboral y motivación laboral ($r = -.586$). Esto significa que el estrés laboral es inversamente proporcional a la motivación laboral que alcanzó el personal docente EBR en contexto de confinamiento del distrito de Bambamarca. Es decir, a mayor estrés laboral menor será la motivación laboral.

Tabla 19

Correlación de Spearman entre la variable estrés por ansiedad y motivación laboral

		Motivación laboral
Estrés por ansiedad	Coeficiente de correlación	.594
	Sig.	.000

En la tabla 19, se presenta el análisis relacional mediante el estadístico no paramétrico Spearman (ρ), se aprecia que existe relación inversa, de intensidad moderada y significativa ($\text{sig.} < .05$; $\rho = -.594$) entre estrés por ansiedad y motivación; es decir, a mayor estrés por ansiedad menor será motivación laboral en los docentes de EBR en contexto de confinamiento del distrito de Bambamarca.

Tabla 20

Correlación de Spearman entre la variable estrés por depresión y motivación laboral

		Motivación laboral
Estrés por depresión	Coeficiente de correlación	-.390
	Sig.	.000

En la tabla 20, se puede apreciar que existe relación inversa, baja y significativa entre el estrés por depresión y motivación ($\text{sig.} < .05$; $\rho = -.390$); es decir, que a mayor estrés por depresión menor será la motivación en los docentes de EBR.

Tabla 21

Correlación de Spearman entre la variable estrés por creencias desadaptativas y motivación laboral

		Motivación laboral
Estrés por creencias desadaptativas	Coeficiente de correlación	-.223
	Sig.	.019

En la tabla 21, se presenta el análisis de correlación mediante Spearman (ρ) entre estrés por creencias desadaptativas y motivación laboral. De acuerdo con el nivel de significancia junto al coeficiente mostrado, existe relación inversa y baja ($\text{sig} < .05$; $\rho = -.223$) lo cual indica que a mayor estrés por creencias desadaptativas menor será la motivación laboral en los docentes de EBR.

Tabla 22

Correlación de Spearman entre la variable estrés por presión laboral y motivación laboral

		Motivación laboral
Estrés por presión laboral	Coeficiente de correlación	-.465
	Sig.	.000

En la tabla 22, se presenta el análisis de correlación mediante el estadístico Spearman (ρ) entre estrés por presión laboral y motivación laboral. De acuerdo con el nivel de significancia y coeficiente de correlación existe relación inversa y moderada ($\text{sig} < .05$; $\rho = -.465$); entonces, a mayor estrés por presión laboral menor será la motivación en docentes de EBR.

Tabla 23

Correlación de Spearman entre la variable estrés por mal afrontamiento y motivación laboral

		Motivación laboral
Estrés por mal afrontamiento	Coeficiente de correlación	-.329
	Sig.	.000

En tabla 23, se presenta el análisis de correlación mediante el estadístico Spearman (rho) entre estrés por mal afrontamiento y motivación. De acuerdo con el nivel de significancia y coeficiente de correlación (sig.<.05; rho=-.329), se determina que existe relación inversa y baja; es decir, que a mayor estrés por mal afrontamiento menor será la motivación en docentes de EBR.

Tabla 24

Diferencias del estrés laboral según el sexo

	Sexo	N	Rango promedio	U	Sig.
Estrés laboral	Masculino	68	54.85	1384.000	0.637
	Femenino	43	57.81		

En la tabla 24, se presentan los resultados del cálculo de la prueba no paramétrica "U" de Mann – Whitney para determinar si las diferencias halladas en los puntajes de estrés laboral y sus dimensiones entre el grupo masculino y femenino son significativas. Se puede apreciar que no existen diferencias estadísticamente significativas (U = 1384.000; sig. > .637), al compararse los valores de significancia (sig.) con el valor teórico de contraste (sig. < .05). Sin embargo, las mujeres obtuvieron mayor rango promedio.

Tabla 25*Diferencias del estrés laboral según el nivel de enseñanza en que labora*

	Nivel de enseñanza en que labora	N	Rango promedio	H	Sig.
Estrés laboral	Inicial	19	42.03	7.103	0.029
	Primaria	33	50.64		
	Secundaria	58	62.68		

En la tabla 25, se muestran los resultados del cálculo de la prueba no paramétrica “H” de Kruskal - Wallis para determinar las diferencias halladas en los puntajes del estrés laboral y el nivel de enseñanza. Se puede apreciar que existen diferencias estadísticamente significativas ($H = 7.103$; sig. = .029) al compararse los valores de significancia (sig.) con el valor teórico de contraste (sig. > .05), siendo los docentes de nivel secundaria los que obtuvieron mayor rango promedio.

Tabla 26*Diferencias de motivación laboral según el sexo*

	Sexo	N	Rango promedio	U	Sig.
Motivación laboral	Masculino	68	53.91	1320.000	.390
	Femenino	43	59.30		

En la tabla 26, se presentan los resultados del cálculo de la prueba no paramétrica “U” de Mann – Whitney para determinar si las diferencias halladas en los puntajes de motivación laboral y sus dimensiones entre el grupo masculino y femenino son significativas. Se puede apreciar que no existen diferencias estadísticamente

significativas ($U = 1320.000$; $sig. > .390$), al compararse los valores de significancia (sig.) con el valor teórico de contraste ($sig. < .05$). Sin embargo, las mujeres obtuvieron mayor rango promedio.

Tabla 27

Diferencias de motivación laboral según el nivel de enseñanza en que labora

	Nivel de enseñanza en que labora	N	Rango promedio	H	Sig.
	Inicial	19	53.29		
Motivación laboral	Primaria	33	50.98	1.372	.504
	Secundaria	58	58.79		

En la tabla 27, se muestran los resultados del cálculo de la prueba no paramétrica "H" de Kruskal - Wallis para determinar las diferencias halladas en los puntajes de motivación laboral y el nivel de enseñanza. Se puede apreciar que no existen diferencias estadísticamente significativas ($H = 1.372$; $sig. = .504$) al compararse los valores de significancia (sig.) con el valor teórico de contraste ($sig. > .05$), siendo las docentes de nivel secundaria los que obtuvieron mayor rango promedio.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

En el objetivo general los resultados revelaron que existe relación negativa y moderada entre estrés laboral y motivación laboral lo cual se interpreta que a mayor estrés laboral menor será la motivación laboral; este resultado se contrasta con Cayllahua (2020) al haber hallado una correlación negativa de nivel moderado, entre el clima organizacional y el estrés laboral, de esta manera se aceptó la hipótesis alterna, finalmente se llega a la conclusión de que si existió niveles altos de clima organizacional, existió menor estrés laboral.

Es así que se explica en el campo organizacional que los colaboradores responden a factores de cambio potentes como lo es el estrés o cuando estos son niveles mayores provocara un menos rendimiento por ende baja la motivación así lo menciona Newstron (2011); quien además define al estrés en el centro de labores como el agotamiento que experimenta el colaborador, reduciendo su capacidad para cumplir con los objetivos trazados, demostrando que el elemento teórico estrés laboral, claramente reduce los niveles de motivación en los trabajadores.

También Duane y Schultz (2010) respecto a la motivación mencionaron que responde a un sistema de valores, pues principalmente para alcanzarlos requiere de mucho esfuerzo y concentración por parte de los colaboradores. Como conclusión el valor del esfuerzo por alcanzar la meta, depende directamente del producto obtenido y estos provienen de lo más profundo del individuo, sin embargo, si hay presencia de estrés los resultados serán contrarios a los esperados identificando un problema como tal por parte los colaboradores para un trabajo organizacional que les permita mejorar o tener cambios favorables.

En el primer objetivo los resultados obtenidos mostraron que existe relación negativa moderada entre estrés por ansiedad y motivación laboral interpretándose

como la influencia de una sobre la otra, es decir a mayor estrés por ansiedad menor será la motivación laboral en los docentes de EBR, resultados semejantes se encontraron en el estudio de Valdivia y Vásquez (2021), al vincular el estrés en los centros de labor y el clima de la organización, en los resultados se identificó la relación negativa y significativa para las variables concluyendo que, a mayor estrés laboral, menores serían los niveles del clima organizacional, se infiere que el estrés asociado a ansiedad tiene un efecto más complejo.

Explicaciones próximas a ello lo da Hernández (2013) que propuso de acuerdo a la intensidad el estrés existen efectos psicológicos el cual evidencia la agresividad, irritación, nerviosismo, sensación de soledad, cansancios constantes lo que afecta notablemente a nivel psicológico de los individuos; entonces la base teórica mencionada por Hernández da contraste con lo encontrado explicando a través de características que se van manifestando todas dadas en estrés por ansiedad como efecto también produce nivel bajo de motivación para clarificarlo sería motivación negativa como lo menciona Skinner (1997) quien precisó que compete a las actividades que oprimen al individuo, presionándolo para contestar a los objetivos de la labor. Pero al ser motivado negativamente realiza las actividades con disgusto, evidenciando tensión que dificulta el involucramiento con los objetivos.

Para el segundo objetivo específico se observó que existe relación negativa y baja entre el estrés por depresión y motivación laboral, entendiéndose que hay influencia de la dimensión sobre la variable, es decir que a mayor estrés por depresión menor será la motivación laboral; Velásquez (2020) decidió estudiar la relación existente entre el desempeño docente y estrés laboral, como resultados se identificó correlación negativa, haciendo énfasis en lo altamente significativa. Llegando a la conclusión de que si existe la presencia del estrés laboral este afecta en la ocupación

de los docentes participantes, García (2013) menciona que hay factores individuales y el factor demanda de trabajo que se sustentan como condiciones que se ven afectadas por el estrés lo cual causa declive además asumen poco control sobre los cambios la presencia de estos factores pero de forma alterada es decir con inestabilidad provocaría como tal cambios en los colaboradores o la aparición de la depresión debido a la sobrecarga laboral y al poco manejo o no contar con recursos individuales, se concluye la aparición de depresión es dada por estrés y la motivación baja por ello.

Chang (2010) señaló que la actividad laboral se relaciona directamente con la motivación, recomendando que para que no disminuya el interés de los colaboradores estos deben ser motivados a través del establecimiento de los objetivos tanto laborales como personales, es importante que se trabaje el reconocimiento de los inicios o factores que sumen el origen de estrés por depresión que provoca disminución en la motivación de los colaboradores.

De acuerdo con el tercer objetivo el resultado mostró que existe relación negativa y baja lo cual indica que a mayor estrés por creencias desadaptativas menor será la motivación laboral en los docentes de EBR, resultado similar lo obtuvo en Cusco Cayllahua (2020) al relacionar el clima organizacional y el estrés laboral, halló correlación negativa de nivel moderado, entre el clima organizacional y el estrés laboral, llegó a la conclusión de que si existe niveles altos de clima organizacional, existirá menor estrés laboral, se comprende de esta manera que la relación entre variables tendrá un comportamiento inverso dentro de los elementos teóricos. Chiavenato (2007) hizo mención a los factores que conllevan al estrés dentro de la organización, siendo identificados como la falta de seguridad, el desequilibrio entre

los manejos de las propias emociones, así como también la responsabilidad y las autoridades frente a las posibles exigencias laborales.

Lo que conlleva a los fracasos, mal humor y la escasa o nula identificación con la organización, todo este cúmulo de características corresponden a la formación de una creencia y las experiencias repetidas forman con mayor predisposición en la persona a mantener y expresarse dentro de estas creencias desadaptativas por otro lado la motivación cumple un papel disminuido debido a que estas creencias por la experiencia propia del colaborador, la frecuencia con la que se repiten y la intensidad que llevan hace que reduzcan la motivación así lo menciona también Chang (2010) confirmó la importancia de identificar los factores que afectan negativamente a los colaboradores, ya que, al recibir un trato inadecuado, un entorno de distracción, inadecuadas relaciones con el grupo de trabajo y otros medios que desmotivan hacen que el colaborador se sienta menospreciado dentro de la producción y separado de los objetivos de la organización, es así que se van formando más creencias desadaptativas por ende menor motivación laboral.

Con respecto al objetivo cuatro los resultados mostraron según el nivel de significancia y coeficiente de correlación que existe relación negativa y moderada, entonces a mayor estrés por presión laboral menor será la motivación en los docentes de EBR, así se asemeja a la investigación efectuada en Arequipa por Fatama y Flores (2021) cuyo propósito fue hallar el tipo de relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico, encontrando que existe relación entre las dimensiones de estrés laboral compuestas por superiores y recursos y la organización y equipo de labores juntamente con el bienestar psicológico, además la auto aceptación, las interacciones positivas, autonomía, dominio sobre el entorno, el propósito de vida y desarrollo personal también se relacionaron con el estrés laboral, es notorio que el estrés por

presión laboral muestra un claro retroceso en el producto que pueden obtener lo colaboradores como día de trabajo, cuando están sometidos a un ambiente que no los favorece, o están obligados a laborar por otros motivos que son presión y los sujeta a seguir sin importar las consecuencias, simplificando la idea decimos que las presiones al laborar provocan desmotivación en los colaboradores así como lo menciona Selye (1986) expresando que hay un estrés negativo donde la persona en este caso se siente incapaz, de hacer frente a las circunstancias presentadas, las considera complicadas de manejar, inclusive amenazantes, con cargas excesivas del trabajo, lo que genera conflictos en los roles a los cuales se encuentra comprometido, de esta forma las situaciones se vuelven frustrantes, hace referencia a que por presión laboral el colaborador no desarrollo un correcto manejo y disminuye su motivación.

Para el objetivo específico cinco se determinó que existe relación negativa y baja, lo cual explica que a mayor estrés por mal afrontamiento menor será la motivación en los docentes de EBR, este resultado es semejante al estudio de Valdivia y Vásquez (2021) quienes relacionaron el estrés y el clima de una organización, dentro de los resultados se identificó la relación negativa y significativa para las variables de estudio, concluyendo que, a mayor estrés laboral, menores serían los niveles del clima organizacional, estos resultados apuntan al punto de confirmación de que el estrés debido a un mal afrontamiento causa en definitiva menor motivación laboral autores como Bensabat (1987) trabajaron con el estrés laboral y este es considerado un evento natural que se une a las actividades y responsabilidades de las personas, lo que se vuelve cotidiano y necesario para que la persona aprenda a desarrollarse de la mejor manera, compartiendo experiencias basada en sus personalidades y habilidades sociales.

No obstante, los individuos deben interactuar con los desequilibrios que ocasiona el estrés, ahora dependerá del manejo y experiencia que tenga ya que, de no adaptarse, psicológicamente y fisiológicamente este será trasladado a lo que se denomina una situación de distrés, provocando cambios y efectos claros de estrés y si el colaborador no tiene herramientas de manejo la motivación se ve afectada. Para comprender mejor en relación con la motivación Chang (2010) señaló que la actividad laboral se relaciona directamente con la motivación, recomendando que para que no disminuya el interés de los colaboradores estos deben ser motivados a través del establecimiento de los objetivos tanto laborales como personales, es decir que se hace una necesidad para la organización saber cuándo un colaborador no tiene la capacidad de manejar situaciones o no saber afrontarlas para ello pueden optar por capacitar.

Así mismo en el objetivo seis los resultados obtenidos en la variable sexo mostraron que no existen diferencias estadísticamente significativas; sin embargo, las mujeres obtuvieron mayor rango promedio, a su vez en la variable nivel de enseñanza se pudo apreciar que, si existen diferencias estadísticamente significativas, siendo los docentes de nivel secundaria los que obtuvieron mayor rango promedio, Velásquez (2020) decidió estudiar la relación existente entre el desempeño docente y estrés laboral, llegó a la conclusión de que si existe la presencia del estrés laboral este afecta en la ocupación de los docentes participantes. Lo mencionado por Velásquez hace recuento del estrés laboral como la presencia que afecta por otro lado al no haber diferencias significativas se infiere que no depende de una variable sociodemográfica para saber qué grupo rinde o destaca más, por el contrario como sujetos o colaboradores dentro de la organización tiene la capacidad de mejorar, desarrollar y manifestar productividad en sus labores debido a que responde a una capacidad

humana de adaptación y no de clasificación que permite equidad, podemos apoyarnos en la teoría del establecimiento de metas se precisó por Latham y Locke (1979) que el propósito de laborar tiene un objetivo fijo, que a su vez se convierte en una fuente de poder la cual proviene del interior de la persona.

Al aceptar metas con mayor dificultad estas se alcanzan con mayor esfuerzo y compromiso, y se agrega a esta explicación la teoría de la autodeterminación como menciona Díaz (2010) quien enfatizó el trabajo de Ryan con TAD como el enfoque hacia la motivación humana, usando los métodos empíricos, que resaltan cuán importante es la evolución del talento humano interno para el progreso y manejo de la conducta humana, sin hacer distinciones o clasificaciones.

Finalmente, para el objetivo siete se presentan los resultados de la variable sexo se pudo apreciar que no existen diferencias estadísticamente significativas, sin embargo, las mujeres obtuvieron mayor rango promedio, también se puede apreciar que para variable nivel de enseñanza no existen diferencias estadísticamente significativas, siendo los docentes de nivel secundaria los que obtuvieron mayor rango promedio. Sivincha y Tacanahui (2020) buscaron identificar la relación posible entre el estrés y la motivación del personal docente, tomó los resultados a través de la participación de la población de primaria y secundaria, obteniendo una relación negativa con intensidad de muy baja, de tal forma que la conclusión hallada fue que el estrés para el personal docente no cuenta con diferencias estadísticamente significativas con respecto a la variable motivación.

Como hemos podido identificar el trabajo relacionado a la motivación no se destaca por grupos o clasificaciones en este caso por sexo o nivel de enseñanza, pero si podemos afirmar que la motivación natural trabajada por Skinner (1997) señaló que existen mecanismo que existen en nuestro interior que nos permiten realizar

diversas actividades además el uso de la diversión como motivación natural, permite obtener mayores beneficios en el trabajo, sumándose el deseo de la expresión, prestigio y mayor importancia en la interacción social, lo cual sugiere que se puede conseguir mejor resolución frente a los diversos problemas haciendo que el colaborador se sienta importante, centrado en el trabajo y poder o lograr destacar entre otros colaboradores.

5.2. Conclusiones

1. El estrés laboral guardó relación inversa con la motivación laboral, por lo cual a mayor estrés laboral menor será la motivación laboral en los docentes de EBR.
2. El estrés por depresión guardo relación inversa con la motivación laboral, por lo cual a mayor estrés por depresión menor será la motivación laboral en los docentes de EBR.
3. El estrés por ansiedad guardo relación inversa con la motivación, por lo cual a mayor estrés por ansiedad menor será la motivación laboral en los docentes de EBR.
4. El estrés por creencias desadaptativas guardo relación inversa con la motivación laboral, entonces a mayor estrés por creencias desadaptativas menor será la motivación laboral en los docentes de EBR.
5. El estrés por presión laboral guardo relación inversa con la motivación laboral, entonces a mayor estrés por presión laboral menor será la motivación en los docentes de EBR.
6. El estrés por mal afrontamiento guardo relación con la motivación laboral, entonces a mayor estrés por mal afrontamiento menor será la motivación en los docentes de EBR.

7. El estrés laboral no difiere según el sexo y para la variable nivel de enseñanza existen diferencias, siendo las docentes de nivel secundaria los que obtuvieron mayor rango promedio.
8. La motivación laboral no difiere según el sexo y nivel de enseñanza, aunque las mujeres obtuvieron mayor rango promedio y las docentes de nivel secundaria los que obtuvieron mayor rango promedio.

5.3. Recomendaciones

1. Capacitar a los docentes y mejorar los ambientes de trabajo para que tengan amplitud en conocimiento y mejora de sus capacidades evitando así la posibilidad de desarrollar ansiedad, depresión y por el contrario desarrollar estilos de afrontamiento para entender su propio comportamiento respecto al estrés, lo que tendría como consecuencia un efecto contrario es decir incrementa la motivación e ir reduciendo los niveles de estrés con efecto negativo en los colaboradores.
2. Promover un buen clima laboral y cultura de buen trato entre los colaboradores mediante la comunicación continua y asertiva de los miembros que la componen, se puede ejecutar mediante programas, ferias, o creación de días festivos favoreciendo la salud mental para todos en la organización.
3. Implementar una serie de medidas preventivas para reducir los niveles de ansiedad como evaluación del personal docente, detallar las principales características o factores que lo provocan e iniciar talleres para reducción de la ansiedad se podría hacer uso de "Mindfullnes", técnicas de relajación, tiempo fuera, entre otras técnicas que beneficien al grupo acorde a las características encontradas.

4. Mejorar o incrementar los rituales organizacionales como celebración de los onomásticos, premiación al mejor turno de trabajo, apoyo constante en el nivel de enseñanza, premiación a la mejor área de trabajo, lo cual reduzca creencias desadaptativas y en su posibilidad eliminarlas e invertir provocando satisfacción con la mayor cantidad de beneficios posibles para los docentes, hacer uso de encuesta cualitativas de forma virtual y recoger datos sobre sus creencias.
5. Incluir una diferenciación de las tareas o actividades por áreas, por niveles, por competencias y así no sobrecargar un colaborador, un grupo de los mismos, desarrollar un sistema de bonos mediante economía de fichas y así se daría un beneficio económico y colectivo para reducir el estrés por presión laboral, a su vez reclutar más personal para cubrir la sobrecarga de trabajo.
6. Desarrollar estrategias contra al estrés por mal afrontamiento, es decir, tolerancia a la frustración, resolución de problemas, estilos de afrontamiento a la par hacer uso del “Mentoring” entre personal con más experiencia y aquellos que están aprendiendo o estén iniciando, evitando de esta forma conductas de escape o evitación.
7. Promover la capacitación por igual ante todos los docentes sin que se vean afectados o diferencias por el sexo, así mismo reducir la vulnerabilidad y aumentar o mejorar capacidades, especialmente al grupo de docentes en secundaria.
8. Captar y analizar aquellas variantes que no aportan al desarrollo o mantenimiento de la motivación en docentes mujeres que enseñan en el nivel secundario.

REFERENCIAS

- ACSI. (05 de junio de 2020). *El estrés laboral docente durante COVID-19*. Association of Christian Schools International
<https://www.acsilat.org/component/content/article/11-articulos-educativos/77-el-estres-laboral-docente-durante-covid-19?Itemid=101>
- Aleksandrova, D. (2017). *La motivación en clase de ELE. Actas del II Encuentro de Profesores de Español en Sofía, Bulgaria. Centro Virtual Cervantes*.
https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/publicaciones_centros/PDF/sofia_2017/05_aleksandrova.pdf
- Aller, Y. (2019). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar de Moquegua 2018* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/11006/UPalcayp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arora, R. y Stoner, C. (1996). El efecto de la calidad del servicio percibida y la familiaridad con el nombre en la decisión de selección del servicio. *Journal of Services Marketing*, 10(1), 22-34. <https://doi.org/10.1108/08876049610106699>
- Arreola, M. A. y Barraza, A. (2019). *Estrés laboral y engagement en profesores de educación primaria*. Universidad Pedagógica de Durango.
<http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/EstresLaboral.pdf>
- Ayuso, J. (2020). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Iberoamericana de Educación*, 39(3), 1-15, <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- Bensabat, S. (1987). *Stress. Grandes especialistas responden* (2º ed.). Mensajero.

- Calvete, E. y Villa, A. (1997). *Proyecto Deusto 14-16: Evaluación e intervención en el estrés docente*. Mensajero.
<https://dkh.deusto.es/comunidad/research/recurso/programa-deusto-14-16-evaluacion-e-intervencion/031395a1-df65-41b9-93ec-567257150d70>
- Camacho-Sandoval, J. (2007). Investigación, poblaciones y muestra. *Acta Médica Costarricense*, 49(1), 11-12.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022007000100004
- Cayllahua, R. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores municipales de un distrito de Cusco, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56875/Cayllahua_HR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (5^o ed.). McGraw Hill.
https://www.academia.edu/37214857/Administracion_de_recursos_humanos_El_capital_humano

- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cuéllar, J. y García. M. (2020). Caracterización comunicativa docente para la motivación profesional pedagógica en la enseñanza con estudiantes. *Revista de educación*, 20(1), 267-275.
http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/4176/4139
- Díaz, A. (2010). *La Motivación y los estilos de aprendizaje y su influencia en el nivel de rendimiento académico de los alumnos de primer a cuarto año en el área del idioma inglés de la Escuela de Oficiales de la FAP* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2415/Diaz_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duane, P. y Schultz, S. (2010). *Teorías de la Personalidad*. Thomsom Learning.
https://www.ecotec.edu.ec/material/material_2019D_PSI321_02_113656.pdf
- Escobar, O. y Vásquez, F. (2014). *La motivación y sus efectos en los resultados académicos en primero medio del Colegio Polivalente Alejandro Flores de Recoleta* [Tesis doctoral, Universidad Andrés Bello]. Repositorio de la Universidad Andrés Bello. <https://repositorio.unab.cl/xmlui/handle/ria/17110>
- Fatama, D. y Flores, A. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62125/Fatama_GD-Flores_HAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, MH, Aubé, C., Morin, E. y Malorni, A. (2010). La escala de motivación en el trabajo: Evidencia de validación en dos idiomas. *Medida educativa y psicológica*, 70(4), 628-646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A. y Martin-Albom Nuñez, J. L. (2012). Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gamarra, H. (2019). *El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-Cusco, 2018* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38294/gamarra_rh.pdf
- García, J. (2013). Adicciones Tecnológicas: El auge de las redes sociales. *Health and Addictions*, 13(1), 5–14. <https://www.redalyc.org/pdf/839/83928046001.pdf>
- García-Pelayo y Gross, R. (1989). *Larousse diccionario usual*. Ediciones Larousse.
- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. y Sanz-Vázquez, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1). <https://revistaseug.ugr.es/index.php/RELIEVE/article/view/17152>
- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. y Sanz-Vázquez, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Relieve-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1). <https://ojs.uv.es/index.php/RELIEVE/article/view/4196>

- Hernández, M. I. S. (2013). Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas. *Pecunia: revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, (16), 85-100.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4765558>
- Herrera, D., Matos, L., Martínez, P. y Lens W. (2015). Perspectiva de tiempo futuro y satisfacción con la vida en adolescentes: un estudio transcultural. *Revista de orientación educativa*, 29(55), 33-50.
<http://200.14.213.175/roe/index.php/roe/article/view/59/80>
- Holmes, T. H., y Rahe, R. H. (1967). La escala de calificación de reajuste social. *Journal of psychosomatic research*, 11(2), 213-218.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0022399967900104>
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento* (4º ed.). McGraw-Hill.
<https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- Latham, G. y Locke, E. (1979). Establecimiento de metas: una técnica de motivación que funciona. *Dinámica organizacional*, 8(2), 68-80.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0090261679900329>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
- Lemos, V., Krumm, G., Gutierrez, M. y Arán-Filippetti, V. (2016). Desarrollo de una escala para evaluar recursos de personalidad asociados a la resiliencia infantil. *Acción psicológica*, 13(2), 101-116.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-908X2016000200101
- León, P. (2013). Resiliencia organizacional: una aproximación [Tesis doctoral, Universidad del Rosario]. Repositorio de la Universidad del Rosario

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4568/Leon-Pablo-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Madera, E., Monje, E. y De la Torre, M. (2016). Innovación metodológica y tecnológica en la enseñanza del inglés para turismo a distancia. *Ibérica*, (31), 39-62. <http://www.revistaiberica.org/index.php/iberica/article/view/188>

Matteson, M. y Ivancevich, J. (1987). *Controlling work stress: Effective human resource and management strategies*. Jossey-Bass. <https://psycnet.apa.org/record/1988-97150-000>

McClellan, D. C. (1989). *Estudio de la motivación Humana*. Narcea.

Ministerio de Educación. (2020). *Salud mental en docentes durante la pandemia: reflexiones en torno al género*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7699/Salud%20mental%20en%20docentes%20durante%20la%20pandemia%20reflexiones%20en%20torno%20al%20g%C3%A9nero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mohd, N. y Bee, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, KolmogorovSmirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling 51 and Analytics*, 2(1). https://www.researchgate.net/publication/267205556_Power_Comparisons_of_Shapiro-Wilk_Kolmogorov-Smirnov_Lilliefors_and_Anderson-Darling_Tests

Newstrom, J. (2011). *El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional* (13^o ed.). Mc Graw-Hill. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). *Covid-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día*

después. <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf>

Organización de Naciones Unidas ONU (2020). *Respuesta integral de las Naciones Unidas a la Covid -19: salvar vidas, proteger a las sociedades, recuperarse mejor.*

https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/comprehensive_response_to_covid-19_spanish.pdf

Organización Mundial de la Salud (2020). *Un regreso al trabajo seguro y saludable durante la pandemia de COVID-19.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/briefingnote/wcms_745549.pdf

Orozco, J. (2018). *Nivel de estrés de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/organizacional de dedicación completa* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio de la Universidad Rafael Landívar. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parihuamán-Aniceto, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas-Morropón-Piura.* [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. Repositorio de la Universidad de Piura. <https://hdl.handle.net/11042/3022>

Reeve, J., Bolt, E., y Cai, Y. (1999). Autonomy-supportive teachers: How they teach and motivate students. *Journal of Educational Psychology*, 91(3), 537–548. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.91.3.537>

- Roa, J. M., y Fernández, C. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 2(2), 66–77.
<https://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4122/3820>
- Robbins, L. (2012). *Ensayo sobre la naturaleza y significado de la ciencia económica*. Bubok.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10^o ed.). Pearson educación.
- Selye, H. (1986). *The stress of life*. McGraw-Hill. <https://www.repositorio.cenpat-conicet.gob.ar/bitstream/handle/123456789/415/theStressOfLife.pdf?sequence=1>
- Sivincha, R. y Tacanahui, E. (2020). *Estrés laboral y motivación en docentes EBR en contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61664>
- Skinner, B. (1997). *Teoría conductista*.
<https://educar21.com/inicio/2017/09/27/teorias-de-aprendizaje-mas-influyentes/>
- Sotelo, M.; Hurtado, Y., Canales, J. y Solís, F. (2020). Efectos de un programa de danza terapéutica para el control del estrés laboral en docentes de fundación pedagógica Cristal Estelí. *Rev. Científica FAREM-Estelí*, 9 (34) 77-90.
<https://rcientificaesteli.unan.edu.ni/index.php/RCientifica/article/view/1013/1010>
- Stoner, J., Freeman, R. y Daniel, R. (1996). *Administración* (6^a ed.). Pearson
- Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Pensamiento y acción*, 5, 145-154.

http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf

Valdivia, E. y Vasquez, L. (2021). *Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Microred de Tiabaya, Arequipa, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59146>

Velásquez, E. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa-Comas 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41591>

Zuniga-Jara, S. y Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Estrés laboral	Tipo: básica	
¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la motivación en docentes de Educación Básica Regular de Bambamarca?	Determinar la relación entre estrés laboral y la motivación en los docentes de Educación Básica Regular de Bambamarca	Existe relación significativa entre el estrés y la motivación en los docentes de Educación Básica Regular de Bambamarca.		Nivel: Correlacional	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Diseño: No experimental	
1. ¿Qué relación existe entre la dimensión por ansiedad del estrés y la motivación en docentes de Educación Básica Regular de Bambamarca?	1. Determinar la relación entre la dimensión por ansiedad del estrés y la motivación en los docentes.	Existe relación significativa entre la dimensión por ansiedad del estrés y la motivación en los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrés por ansiedad • Estrés por depresión • Estrés por creencias desadaptativas • Estrés por presión laboral • Estrés por mal afrontamiento 	Muestra: 111 docentes	
2. ¿Qué relación existe entre la dimensión por depresión del estrés y la motivación en docentes de Educación Básica Regular de Bambamarca?	2. Determinar la relación entre la dimensión por depresión del estrés y la motivación en los docentes.	Existe relación significativa entre la dimensión por depresión del estrés y la motivación en los docentes.		Variable 2: Motivación laboral	Técnica: Encuesta
3. ¿Qué relación existe entre la dimensión por creencias del estrés y la motivación en los docentes?	3. Determinar la relación entre la dimensión por creencias del estrés y la motivación en los docentes.	Existe relación significativa entre la dimensión por creencias del estrés y la motivación en los docentes.		Dimensiones	Instrumento: Cuestionarios
4. ¿Qué relación existe entre la dimensión por presión	4. Determinar la relación entre la dimensión por presión laboral del	Existe relación significativa entre la dimensión por mal		<ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación • Regulación externa • Regulación introyectada • Relación identificada • Motivación intrínseca 	

laboral del estrés y la motivación en los docentes?

5. ¿Qué relación existe entre la dimensión por mal afrontamiento del estrés y la motivación en los docentes?
6. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los docentes?
7. ¿Cuál es el nivel estrés laboral en base al sexo y el nivel de enseñanza en los docentes?
8. ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral en base a sexo y el nivel de enseñanza en los docentes?

estrés y la motivación en los docentes.

5. Determinar la relación entre la dimensión por mal afrontamiento del estrés y la motivación en los docentes.
6. Identificar el nivel estrés laboral en base a sexo y el nivel de enseñanza en los en docentes.
7. Identificar el nivel de la motivación laboral en base a sexo y el nivel de enseñanza en los en los docentes.
8. Comparar el estrés laboral en base al sexo y el nivel de enseñanza en que laboran los docentes.
9. Comparar la motivación laboral en base al sexo y el nivel de enseñanza en que laboran los docentes.

afrontamiento del estrés y la motivación en los docentes.

Anexo 2. Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES (ED-6)

Gutiérrez, Moran, Sanz e Inmaculada (2018)

INSTRUCCIONES

La presente encuesta presenta una serie de afirmaciones referidas al estrés laboral de docentes. Se aplica al personal docente. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación según el detalle de la tabla 1. Elija una de ellas en la lista.

Opciones de calificación

Totalmente de acuerdo	TA: 4
De acuerdo	DA: 3
Indiferente, ni uno ni el otro	MA: 2
En desacuerdo	ED: 1
Totalmente en desacuerdo	TD: 0

I. Estrés por ansiedad

ÍTEMS	TD	ED	In	DA	TA
1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.					
2. En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso.					
3. La tensión del trabajo en casa está alterando mis hábitos de sueño.					
4. Hay tareas laborales en casa que afronto con temor					
5. Los problemas laborales en casa están afectando mi salud física.					
6. La tensión en el trabajo en casa está alterando mis hábitos alimenticios.					

7. En la institución educativa se dan situaciones de tensión entre los integrantes que hacen que me entre sudores fríos.					
8. Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración					
9. La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.					
10. Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar por sentir presión en el trabajo.					

II. Estrés por depresión

ÍTEMS	TD	ED	In	DA	TA
11. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales.					
12. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.					
13. Veo el futuro sin ilusión alguna.					
14. Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.					
15. Siento ganas de llorar por estar confinado sin una razón aparente.					
16. Me falta energía para afrontar la labor de profesor.					
17. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar					

II.- Estrés por creencias desadaptativas

ÍTEMS	TD	ED	In	DA	TA
18. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.					

19. Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula virtual es un error que perjudica el rendimiento del resto.					
20. Me pagan por enseñar, no por formar personas.					
21. Me incómoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación.					

IV.- Estrés por presión laboral

ÍTEMS	TD	ED	In	DA	TA
22. Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a					
23. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe.					
24. Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil.					
25. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.					
26. Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.					
27. Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.					
28. Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes.					
29. Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos.					
30. Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores.					
31. Siento estar lejos de mi autorrealización profesional laboral.					
32. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.					

33. He perdido la motivación por la enseñanza					
34. Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa.					

V. Estrés por mal afrontamiento

ÍTEM 35,36,37,38,39	TD	ED	In	DA	TA
35. El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.					
36. Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas					
37. Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional					
38. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.					
39. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.					

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE (R-MAWS)

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

INSTRUCCIONES

La presente encuesta presenta una serie de afirmaciones referidas a la Motivación del docente. Se aplica al personal docente. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación según el detalle de la tabla 1. Elija una de ellas en la lista.

Opciones de calificación

Totalmente de acuerdo	TA: 7
De acuerdo	DA: 6
Levemente de acuerdo	LD: 5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA ND: 4
Levemente en desacuerdo	LD: 3
En desacuerdo	ED: 2
Totalmente en desacuerdo	TD: 1

I.- Desmotivación

ÍTEM	TD	ED	LD	NA/ND	LA	DA	TA
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
15.No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16.No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							

II.- Regulación externa

ÍTEMS	TD	ED	LD	NA/ND	LA	DA	TA
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los alumnos, etc.).							
10. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
11. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los alumnos, etc.).							
12. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los alumnos, etc.).							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							

III.- Regulación introyectada

ÍTEMS	TD	ED	LD	NA/ND	LA	DA	TA
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							

5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

IV.- Regulación identificada

ÍTEM	TD	ED	LD	NA/ND	LA	DA	TA
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
13. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							

V.- Motivación intrínseca.

ÍTEM	TD	ED	LD	NA/ND	LA	DA	TA
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
14. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
15. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							

Anexo 3. Matriz de datos

ID	Edad	Estado civil	Sexo	Nivel de ense	Año de	1. Me cuesta tranqu	2. En muchos mome	3. La tensión del tral	4. Hay tareas labora	5. Los problemas lab	6. La tensión en el t	7. En la institución e	8. Ante los problem	9. La tensión labora	10. Tomo algunos tr	11. Me siento triste	12.
2	1	40	Soltero(a)	Masculino	Primaria	6	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno ni	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
3	2	44	Soltero(a)	Masculino	Primaria	4	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
4	3	36	Soltero(a)	Masculino	Primaria	10	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
5	4	35	Casado(a)	Masculino	Secundaria	6	Totalmente de acue	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en des	En desacuerdo.	En desacuerdo.	To
6	5	41	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	8	De acuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acue	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Indiferente, ni uno	De
7	6	29	Casado(a)	Femenino	Secundaria	6	De acuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acue	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acu	De acuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	De
8	7	38	Casado(a)	Femenino	Inicial	5	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno r	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno	En
9	8	40	Soltero(a)	Femenino	Secundaria	5	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en de
10	9	38	Soltero(a)	Femenino	Primaria	9	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
11	10	47	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	10	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En
12	11	52	Casado(a)	Femenino	Primaria	27	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
13	12	37	Casado(a)	Femenino	Inicial	7	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	De
14	13	28	Casado(a)	Femenino	Secundaria	7	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno r	Indiferente, ni uno r	Totalmente en desa	En desacuerdo.	To
15	14	44	Casado(a)	Masculino	Inicial	10	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acu	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
16	15	40	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	10	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno r	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno	Inc
17	16	51	Casado(a)	Femenino	Secundaria	17	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
18	17	51	Casado(a)	Masculino	Secundaria	14	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	Totalmente en de
19	18	47	Casado(a)	Masculino	Secundaria	3	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
20	19	38	Casado(a)	Femenino	Secundaria	11	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en des	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en de	En
21	20	52	Casado(a)	Masculino	Secundaria	27	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno ni	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	Totalmente en desa	De
22	21	52	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	1	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En
23	22	45	Soltero(a)	Femenino	Primaria	1	Indiferente, ni uno r	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En
24	23	47	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	12	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
25	24	43	Casado(a)	Masculino	Secundaria	15	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De
26	25	55	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	26	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en des	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en de
27	26	33	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	10	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
28	27	43	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	3	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente de acu	En desacuerdo.	Totalmente en des	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Indiferente, ni uno
29	28	30	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	7	Totalmente de acue	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en des	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en de	En
30	29	34	Soltero(a)	Femenino	Primaria	5	Totalmente de acue	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en de
31	30	57	Casado(a)	Masculino	Secundaria	31	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno r	Indiferente, ni uno n	Totalmente en desa	En
32	31	35	Soltero(a)	Masculino	Primaria	10	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
33	32	26	Soltero(a)	Femenino	Inicial	2	Totalmente de acue	De acuerdo.	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Totalmente de acue	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	De acuerdo.	En
34	33	50	Casado(a)	Femenino	Primaria	15	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno
35	34	53	Casado(a)	Masculino	Secundaria	29	De acuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
36	35	33	Soltero(a)	Femenino	Secundaria	3	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno r	Indiferente, ni uno n	De acuerdo.	De
37	36	24	Casado(a)	Masculino	Secundaria	7	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En
38	37	45	Soltero(a)	Femenino	Inicial	14	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en des	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En

Respuestas de formulario 1

Ve a Configuración para activar Windows.

Normal Ver salt. Diseño Vistas Pág. de página personalizadas Vistas de libro

Regla Barra de fórmulas Líneas de cuadrícula Títulos

Zoom 100% Ampliar selección Nueva ventana Organizar todo Inmovilizar todo

Dividir Ocultar Mostrar Ver en paralelo Desplazamiento sincrónico Restablecer posición de la ventana

Cambiar ventanas Macros

160 : X ✓ fx Indiferente, ni uno ni el otro.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	
1	ID	Edad	Estado civil	Sexo	Nivel de ense	Año de	1. Me cuesta tranqu	2. En muchos mome	3. La tensión del tral	4. Hay tareas labora	5. Los problemas lab	6. La tensión en elt	7. En la institución e	8. Ante los problem	9. La tensión labora	10. Tomo algunos tr	11. Me siento triste	12.
38	37	45	Soltero(a)	Femenino	Inicial	14	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
39	38	35	Soltero(a)	Masculino	Primaria	8	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
40	39	27	Soltero(a)	Femenino	Inicial	4	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en des.	De acuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en de	To
41	40	30	Soltero(a)	Femenino	Secundaria	20	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en de	To
42	41	45	Casado(a)	Masculino	Secundaria	15	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en de	To
43	42	54	Soltero(a)	Femenino	Primaria	25	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en des.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En
44	43	56	Casado(a)	Femenino	Primaria	26	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	To
45	44	46	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	17	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	To
46	45	54	Casado(a)	Masculino	Inicial	15	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
47	46	46	Soltero(a)	Masculino	Primaria	9	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
48	47	50	Soltero(a)	Masculino	Inicial	20	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en de	To
49	48	56	Casado(a)	Femenino	Secundaria	28	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
50	49	40	Casado(a)	Masculino	Primaria	15	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en des.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
51	50	58	Casado(a)	Masculino	Inicial	28	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	To
52	51	40	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	15	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en des.	En desacuerdo.	Totalmente en des.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En
53	52	35	Casado(a)	Masculino	Secundaria	6	De acuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En desacuerdo.	To
54	53	45	Divorciado(a)	Masculino	Secundaria	17	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
55	54	30	Soltero(a)	Femenino	Secundaria	5	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	De acuerdo.	Indiferente, ni uno ni	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno r	De acuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	De
56	55	51	Soltero(a)	Masculino	Primaria	19	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	De acuerdo.	De
57	56	35	Soltero(a)	Femenino	Secundaria	10	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno ni	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En
58	57	48	Casado(a)	Masculino	Secundaria	18	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en des.	Totalmente en desa	Totalmente en des.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en de	To
59	58	47	Casado(a)	Femenino	Secundaria	23	De acuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En
60	59	27	Casado(a)	Femenino	Inicial	4	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
61	60	33	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	11	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	To
62	61	38	Soltero(a)	Masculino	Primaria	8	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	To
63	62	50	Casado(a)	Femenino	Inicial	20	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en de	To
64	63	57	Casado(a)	Masculino	Secundaria	28	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En
65	64	52	Casado(a)	Femenino	Secundaria	18	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en de	En
66	65	46	Soltero(a)	Masculino	Primaria	10	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en des.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Inc
67	66	46	Casado(a)	Femenino	Secundaria	12	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En
68	67	53	Viudo(a)	Femenino	Inicial	27	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En
69	68	53	Soltero(a)	Masculino	Primaria	50	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
70	69	47	Soltero(a)	Masculino	Primaria	16	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
71	70	51	Casado(a)	Masculino	Primaria	19	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
72	71	42	Soltero(a)	Masculino	Inicial	8	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
73	72	53	Casado(a)	Femenino	Inicial	25	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
74	73	46	Soltero(a)	Masculino	Primaria	12	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En

Normal Ver salt. Diseño Vistas
Pág. de página personalizadas

Regla Barra de fórmulas

Líneas de cuadrícula Títulos

Zoom 100% Ampliar selección

Nueva ventana Organizar todo Inmovilizar

Dividir Ocultar Mostrar

Ver en paralelo Desplazamiento sincrónico Restablecer posición de la ventana

Cambiar ventanas Macros

Vistas de libro Mostrar Zoom Ventana Macros

160 : Indiferente, ni uno ni el otro.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q		
1	ID	Edad	Estado civil	Sexo	Nivel de ense	Año de	1. Me cuesta tranqu	2. En muchos momen	3. La tensión del tra	4. Hay tareas labora	5. Los problemas lab	6. La tensión en el t	7. En la institución e	8. Ante los problem	9. La tensión labora	10. Tomo algunos tr	11. Me siento triste	12.	
86	85	56	Soltero(a)	Masculino	Primaria	23	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En				
87	86	60	Casado(a)	Femenino	Inicial	28	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En				
88	87	53	Soltero(a)	Masculino	Primaria	14	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En				
89	88	46	Casado(a)	Femenino	Secundaria	17	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En
90	89	35	Soltero(a)	Masculino	Primaria	7	Totalmente de acue	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	Totalmente en des	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en des	En	
91	90	48	Divorciado(a)	Masculino	Secundaria	18	Totalmente en des	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	Totalmente de acue	De acuerdo.	De acuerdo.	En	
92	91	40	Viudo(a)	Femenino	Inicial	11	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno ni	De acuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En	
93	92	34	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	5	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno n	En	
94	93	43	Casado(a)	Femenino	Secundaria	16	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Inc	
95	94	53	Casado(a)	Masculino	Secundaria	23	De acuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En	
96	95	33	Soltero(a)	Femenino	Secundaria	3	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno r	Indiferente, ni uno n	De acuerdo.	De acuerdo.	En					
97	96	24	Casado(a)	Masculino	Secundaria	7	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En	
98	97	45	Soltero(a)	Femenino	Inicial	14	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En	
99	98	35	Soltero(a)	Masculino	Primaria	8	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En	
100	99	27	Soltero(a)	Femenino	Inicial	4	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en des	De acuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en de	To	
101	100	30	Soltero(a)	Femenino	Secundaria	20	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en de	To
102	101	45	Casado(a)	Masculino	Secundaria	15	Totalmente en desa	Totalmente en desa	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en des	Totalmente en desa	Totalmente en des	Totalmente en desa	Totalmente en des	Totalmente en de	Totalmente en de	To
103	102	54	Soltero(a)	Femenino	Primaria	25	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en des	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	En	
104	103	56	Casado(a)	Femenino	Primaria	26	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	To	
105	104	46	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	17	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	To	
106	105	54	Casado(a)	Masculino	Inicial	15	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En					
107	106	46	Soltero(a)	Masculino	Primaria	9	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En	
108	107	50	Soltero(a)	Masculino	Inicial	20	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	Totalmente en de	To	
109	108	56	Casado(a)	Femenino	Secundaria	28	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En	
110	109	40	Casado(a)	Masculino	Primaria	15	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en des	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En	
111	110	58	Casado(a)	Masculino	Primaria	28	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desa	Totalmente en desa	En desacuerdo.	To	
112	111	40	Soltero(a)	Masculino	Secundaria	15	En desacuerdo.	Totalmente en des	En desacuerdo.	Totalmente en des	En desacuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En					
113	112	35	Casado(a)	Masculino	Secundaria	6	De acuerdo.	Totalmente en desa	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	En desacuerdo.	En desacuerdo.	To	
114	113	45	Divorciado(a)	Masculino	Secundaria	17	En desacuerdo.	Indiferente, ni uno n	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	De acuerdo.	De acuerdo.	Indiferente, ni uno n	Indiferente, ni uno r	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En desacuerdo.	En	
115																			
116																			

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo 4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Yo _____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada “*ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE BAMBAMARCA*” de MIULER JAVIER LINARES FERNÁNDEZ, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología por la Universidad Autónoma del Perú.

Entiendo que este estudio busca conocer la relación entre estrés laboral y motivación laboral en una muestra de docentes de educación básica regular del distrito de Bambamarca, y sé que mi participación consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 25 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución económica por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Para confirmar su participación marque con un aspa la siguiente opción.

Sí quiero participar

Anexo 5. Reporte de software antiplagio.

MIULER LINARES FERNÁNDEZ 3

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	5%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	www.uv.es Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%