



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estrés laboral y motivación intrínseca en una institución
educativa privada, San Martín de Porres, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Leon Huaman, Coral Jacqueline (orcid.org/0000-0002-0420-1577)

ASESOR:

Dr. Davila Arenaza, Victor Demetrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, por siempre apoyarme en mi desarrollo personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, por brindarme los recursos necesarios para seguir estudiando y a mi asesor por su guía constante para esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023", cuyo autor es LEON HUAMAN CORAL JACQUELINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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 César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO DNI: 08467692 ORCID: 0000-0002-8917-1919	Firmado electrónicamente por: VDAVILAA el 30-06- 2023 19:52:37

Código documento Trilce: TRI - 0557068



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LEON HUAMAN CORAL JACQUELINE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés laboral y motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LEON HUAMAN CORAL JACQUELINE DNI: 74802746 ORCID: 0000-0002-0420-1577	Firmado electrónicamente por: CLEONH el 28-06-2023 21:31:05

Código documento Trilce: INV - 1227036

Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla N° 1: Tabla de frecuencia agrupada de la variable estrés laboral.....	26
Tabla N° 2: Tabla de frecuencia agrupada de la variable motivación intrínseca....	26
Tabla N° 3: Prueba de hipótesis general	27
Tabla N° 4: Prueba de hipótesis específica 1	28
Tabla N° 5: Prueba de hipótesis específica 2	29
Tabla N° 6: Prueba de hipótesis específica 3.....	30

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación del estrés laboral con motivación intrínseca. La estrategia metodológica ha sido: Enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, método hipotético deductivo. La población estuvo constituida por 35 docentes, tomándose la población completa para el estudio. Los datos fueron obtenidos usando la técnica encuesta y como instrumento un cuestionario de tipo Likert; la información obtenida ha sido procesada mediante el programa SPSS con el estadístico Rho de Spearman. De acuerdo al análisis descriptivo e inferencial se concluye que existe relación de la variable estrés laboral con motivación intrínseca.

Palabras clave: Estrés laboral, motivación intrínseca, motivación, autonomía.

ABSTRACT

The general objective of the thesis was to determine the relationship between occupational stress and intrinsic motivation. The methodological strategy employed was a quantitative approach, specifically an applied type, non-experimental cross-sectional design, using the hypothetical-deductive method. The population consisted of 35 teachers, with the entire population being taken for the study. Data was collected using survey techniques, with a Likert-type questionnaire as the instrument. The collected information was processed using the SPSS program with the Spearman's Rho statistical test. Based on the descriptive and inferential analysis, it can be concluded that there is a relationship between occupational stress and intrinsic motivation.

Keywords: Occupational stress, intrinsic motivation, motivation, autonomy.

I. INTRODUCCIÓN

Se le atribuye una gran relevancia en las empresas a la motivación intrínseca debido al impacto significativo para el desempeño de los trabajadores en su labor, puesto que surge de un interés o disfrute personal al realizar una tarea o actividad. Por otro lado, el estrés laboral se refiere a la tensión emocional o física que puede experimentar un trabajador como resultado de demandas laborales excesivas o desafiantes, lo que puede tener efectos negativos en la búsqueda de bienestar y salud de los trabajadores, asimismo en su rendimiento laboral.

El estrés laboral, conocido también como estrés ocupacional, es un estado al que se llega a través de la interacción entre el trabajador y su contexto organizacional. Este estado incide negativamente en la salud y la calidad vivencial del sujeto, ya que puede afectar su integridad física y psicológica (Vidal, 2019, p.37). El estrés laboral puede estar relacionado con trabajo excesivo, carencia de apoyo laboral y la ausencia de control sobre el mismo. Los trabajadores que experimentan estrés laboral pueden tener síntomas físicos y emocionales, tales como cefaleas, agotamiento, inquietud y depresión, lo que puede afectar su desempeño eficiente en el cumplimiento de sus labores y una vida saludable.

La motivación intrínseca es una cualidad inherente del ser humano que puede ser influenciada por el contexto social en las que se encuentra. Diversos estudios realizados a lo largo de más de cuarenta años respaldan esta idea. (Ryan & Deci, 2017, p. 124). La motivación intrínseca contribuye al eficiente desempeño laboral, ya que se ha demostrado que los trabajadores que tienen un alto nivel de motivación intrínseca tienden a estar más comprometidos y satisfechos con su trabajo. Además, la motivación intrínseca puede estar relacionada con una mayor creatividad y productividad en el trabajo. Por otro lado, cuando los trabajadores tienen un bajo nivel de motivación intrínseca, pueden experimentar falta de interés y entusiasmo por su trabajo, lo que puede llevar a la desmotivación y al bajo rendimiento.

En el contexto de estudio, en la I.E.P se observó: 1) La motivación intrínseca varía entre los docentes. 2) Los docentes experimentan distintos grados de tensión

en su trabajo. 3) Falta de métodos enfocados en la mejora del estado psicológico y físico de los docentes. En base a lo manifestado, se consideró necesario establecer una investigación teniendo como objetivo determinar si existe relación de la variable estrés laboral con motivación intrínseca.

La problemática general y específicos que han sido abordados para la investigación son: General: ¿Cuál es la relación del estrés laboral con motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023? Específicos: 1) ¿Cuál es la relación del estrés laboral con autonomía en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023?, 2) ¿Cuál es la relación del estrés laboral con competencias en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023? y 3) ¿Cuál es la relación del estrés laboral con conexión social en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023?

La investigación ha sido respaldada teóricamente, en contribuir al conocimiento sobre las variables estrés laboral y motivación intrínseca y su relación entre ambas, asimismo se plantean hipótesis para investigaciones venideras, lo cual puede tener implicaciones importantes en la institución y futuras investigaciones. Como justificación metodológica, se ha creado un instrumento de recopilación de datos rigurosos que permitirá hacer inferencias sólidas acerca de la relación del estrés laboral con motivación intrínseca. Como justificación práctica, se proponen estrategias que puedan ser beneficiosas e implementadas en la institución educativa como alternativas de solución las cuales pueden ser replicadas en instituciones de carácter afín.

Se formuló el objetivo general y específicos: General: Determinar la relación del estrés laboral con motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023. Específicos: 1) Determinar la relación del estrés laboral con autonomía en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023, 2) Determinar la relación del estrés laboral con competencias en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023 y 3) Determinar la relación del estrés laboral con conexión social en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023.

La hipótesis general y específicas planteadas fueron: General : Existe relación significativa del estrés laboral con motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023. Específicas : 1) Existe relación significativa del estrés laboral con autonomía en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023, 2) Existe relación significativa del estrés laboral con competencias en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023 y 3) Existe relación significativa del estrés laboral con conexión social en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios científicos que constituyeron los antecedentes para el estrés laboral han sido los siguientes: Valero et al. (2023) el estudio busca determinar si existe alguna relación del estrés con satisfacción laboral por parte de los docentes-administrativos en un colegio en Yunguyo. Su metodología fue descriptiva con un diseño correlacional. Los hallazgos encontrados demostraron que las variables se relacionaban inversamente y de forma moderada, indicando que mientras aumenta el estrés, se disminuye la satisfacción laboral. En consecuencia, se puede concluir que la disminución del estrés laboral puede contribuir significativamente a mejorar la satisfacción laboral de los docentes-administrativos y, en consecuencia, mejorar su desempeño en la organización educativa.

Yuan, et al. (2022) en una mediación parcial manifiesta la relación del estrés laboral con motivación intrínseca. Esto implica que la primera variable actúa como un factor que modera el impacto del impulso interno de la persona en el agotamiento laboral. Según el estudio, se descubrió que las médicas con una mayor motivación intrínseca experimentaban un menor nivel de cansancio en su trabajo en las tres dimensiones analizadas. Además, se demostró que este efecto era más intenso y directo en comparación con los médicos. Por lo tanto, sugiere que mejorar la motivación intrínseca en los trabajadores puede ser una estrategia efectiva para prevenir y reducir el agotamiento laboral, aliviando indirectamente el estrés en el trabajo.

Acosta et al. (2019) la investigación busca encontrar como se relacionan el estrés laboral, síndrome de burnout, problemas de salud mental, agresión y hostigamiento psicológico en el entorno laboral. Los investigadores utilizaron encuestas para recabar información sociodemográfica y evaluar diferentes variables en un grupo de 68 docentes. Realizaron un análisis estadístico para describir las variables y estudiar la relación entre estas. Los hallazgos indicaron que se da una asociación del estrés laboral con la violencia y el acoso psicológico, de igual manera con problemas de salud mental como problemas de sueño y relaciones interpersonales. Además, se encontró que el área de enfermería experimentaba un ambiente de trabajo más difícil en comparación con el área de

medicina, lo que se manifestaba en problemas de liderazgo y falta de realización personal.

Cortés et al. (2020) el artículo tuvo como objetivo proporcionar información detallada sobre el estrés laboral, incluyendo sus causas y síntomas, así como su impacto en la productividad y bienestar del trabajador. La metodología utilizada consistió en revisar la información científica relevante relacionada con el tema, con el propósito de recopilar información relevante y actualizada. Dentro de las conclusiones se encontró que es de suma importancia reconocer y prevenir el estrés laboral, ya que puede afectar negativamente tanto al trabajador como a la organización en su conjunto. El autor hace énfasis en mejorar el lugar de trabajo a través de programas de bienestar y responsabilidad social, a fin de mejorar el clima organizacional y aumentar el rendimiento y eficacia de la empresa.

Bada et al. (2020) el artículo busca determinar el vínculo de estrés laboral con clima organizacional entre los docentes peruanos, considerando que la política de evaluación del sistema educativo puede incrementar la presión y el estrés en los docentes, lo que puede afectar su desempeño y el clima organizacional. El estudio tuvo una metodología descriptiva y correlacional. Los resultados indicaron como nivel medio de estrés laboral predominante 80,7% y nivel alto de clima organizacional con un porcentaje de 78,6%. El análisis de correlación demostró una relación negativa alta entre ambas variables. Como conclusión se menciona que el fomentar un clima organizacional adecuado y sostenible en el tiempo en las instituciones educativas ayuda a disminuir el nivel de estrés en el ámbito laboral que a diario los docentes tienen.

Corral e Ávila (2020) su artículo analizó cómo influye el estrés laboral en los profesores de escuelas privadas católicas, específicamente relacionado al síndrome de Burnout. El modelo de estudio utilizado fue cualitativo-descriptivo. Dentro de los resultados se descubrió una baja influencia de estrés laboral en los docentes, con resultados muy bajos en dos de tres subescalas: cansancio emocional y despersonalización, y un nivel alto de realización personal. En términos generales, cuestiones como la edad y el género no influyeron en el nivel de estrés, pero se destaca que las instituciones educativas son diferentes cada una y el contexto en el que se encuentran marca esa diferencia, además, la cultura

organizativa podría ser una variable significativa en investigaciones futuras. Como conclusión, el estrés laboral no parece ser un factor de preocupación en los docentes de colegios particulares católicos estudiados.

Rodríguez et al. (2022) la finalidad primordial del artículo fue el estudiar la relación del estrés laboral con la personalidad que poseen los docentes. Fue evidente un predominio del nivel bajo de estrés laboral en la población estudiada, con una prevalencia mayor en mujeres, y se evidenciaron diferencias significativas en la dimensión de Estabilidad Emocional según el sexo. Además, el vínculo del estrés laboral con la dimensión de Apertura Mental fue negativa baja pero significativa. En conclusión, se determinó que los niveles bajos de estrés laboral se asocian con una mayor capacidad artística, creativa e intelectual en los docentes, especialmente en aquellos con una mayor apertura mental.

Párraga y Escobar (2020) Este artículo tuvo como objetivo investigar si el cambio de modalidad de clases debido a la pandemia tuvo repercusión en la salud mental de los docentes en Ecuador, y cómo se puede evitar el estrés laboral. La metodología empleada es cuantitativa con perspectiva correlacional, utilizando dos baterías de test para evaluar problemas psicosomáticos y satisfacción laboral. Como conclusión se encuentra que el elevado nivel de estrés laboral sufrido por los docentes es una realidad. Para ello, aspectos como la edad de la persona, sexo, situación conyugal, la cantidad e hijos que tiene la persona y otros factores contribuyen a esta condición. Por ello, se hace imprescindible implementar estrategias efectivas para controlar el estrés laboral y así brindar bienestar a los profesores. Por esta razón, es fundamental desarrollar métodos específicos de afrontamiento para reducir el nivel de estrés y contribuir a un mejor bienestar de los docentes.

Korb y De Souza (2022) la investigación se centra en establecer la conexión de la planificación cognitiva con el estrés ocupacional en los profesores. La metodología fue correlacional y cuantitativa, la muestra estuvo constituida por 29 adultos las edades rondaron desde los 30 a los 49 años. Como conclusión, se encontró que la relación entre planificación cognitiva y estrés laboral no es significativa. Además, el artículo hace referencia a como la pandemia ha tenido

repercusiones el desempeño de los docentes, destacando la necesidad de abordar mayores estudios sobre el estrés laboral en este ámbito.

Çelik (2018) el estudio exploró los efectos del capital psicológico sobre el estrés y la rotación en el trabajo. Los resultados señalaron que un nivel más elevado de capital psicológico afecta de forma significativa-negativa en el estrés laboral y la tendencia de rotación. Además, el estrés laboral se manifestó como un factor intermedio parcial de la vinculación entre el capital psicológico y la intención de desvinculación del empleo. Esto significa que el estrés laboral afecta la conexión entre el capital psicológico y la intención de rotación en el trabajo.

Vallejo et al. (2022) el estudio analiza la organización del trabajo como una herramienta para controlar el estrés de los empleados, lo cual se traduce en ventajas tanto para los trabajadores como para la organización. En base a esto, realizaron una búsqueda de información científica sobre el bienestar mental de los colaboradores, su desarrollo y desenvolvimiento en el trabajo, así como los factores que contribuyen al estrés laboral, tales como las relaciones interpersonales, el entorno y la percepción de valoración. Se puede concluir que el estrés laboral puede afectar a cualquier persona, tanto a aquellas de sectores como de organizaciones de cualquier tamaño. En consecuencia, corresponde a la empresa implementar cambios en el entorno laboral con el fin de mejorar el bienestar ocupacional y garantizar el logro de los objetivos organizacionales.

Cuenca et al. (2022) la investigación analiza el grado de estrés que se da en los trabajadores pertenecientes a la PUCESE en un entorno laboral actual marcado por inestabilidad. El estudio fue no experimental transaccional de carácter mixto. Los resultados mostraron que la PUCESE no tiene una alta tasa de estrés laboral, ya que solo el 22% de los empleados se clasificaron como tal. Asimismo, los principales factores de estrés fueron la intensidad de trabajo, la velocidad de entrega de tareas, la cantidad de trabajo y los conflictos con los compañeros. En relación con las especialidades laborales, los administrativos presentaron la tasa más baja de estrés laboral, seguidos por los docentes y los auxiliares de servicio. Por último, los trabajos de baja presión fueron los más frecuentes en todas las áreas.

Patlán (2019) el presente artículo tuvo como meta revisar el material existente para poder detectar herramientas de medición del estrés laboral que pudieran ser utilizadas para diagnósticos, evaluaciones e investigaciones. El estudio se enfocó en la relevancia de evaluar el estrés laboral en las organizaciones, así como las perspectivas y enfoques para medirlo. Para ello, se examinaron 32 artículos publicados entre 2006 y 2016, que explicaban el progreso y las propiedades psicométricas de las herramientas utilizadas para evaluar el estrés laboral. Los resultados mostraron la identificación de 13 escalas para medir el estrés como estímulo, 9 para registrar el estrés como respuesta, 6 para evaluar el estrés como transacción y 4 para medir el estrés como interacción. Finalmente, se destaca la importancia de contar con una base teórica y metodológica sólida para medir, diagnosticar y evaluar el estrés laboral en el área de la salud ocupacional.

Osorio y Cárdenas (2017) esta indagación tuvo por meta estudiar las nociones respecto al estrés laboral, los modelos explicativos que posee y las variables con las que guarda relación, obteniendo datos de 62 artículos de los últimos 5 años. Dentro de ellos, 29 definen la variable estrés con diferentes palabras, pero hay una coincidencia en torno a la respuesta psicofisiológica a un estímulo amenazante externo o a la tensión generada por un riesgo. Por otra parte, se estudiaron los modelos teóricos más importantes, como el de Karasek y Siegrist, que han sido de gran ayuda para crear herramientas de medición del estrés. En síntesis, esta investigación enfatiza la importancia de entender el concepto y los modelos explicativos del estrés laboral a fin de poder medirlo de manera adecuada.

Dentro de los artículos científicos que formaron parte de los antecedentes para la motivación intrínseca han sido los siguientes: Kaveski & Beuren (2022) evaluaron cómo la motivación intrínseca y el ambiente organizacional influyen en el compromiso emocional de los trabajadores en empresas familiares, y cómo esta asociación se puede medir a partir de controles formales e informales. Para probar estas hipótesis, se llevó a cabo una encuesta en diez empresas familiares. Como conclusión se obtuvo que la motivación intrínseca y la cultura organizacional, a través del uso de controles informales, repercute positivamente en el compromiso afectivo de los colaboradores en empresas familiares. En otras palabras, cuando

los empleados tienen motivación intrínseca y un entorno laboral favorable, el uso de controles informales contribuye a aumentar el compromiso emocional de los trabajadores. Estos hallazgos podrían ser útiles a la hora de mejorar la satisfacción y la productividad en el contexto de empresas familiares.

Sepúlveda (2016) el artículo destaca que los docentes chilenos experimentan una carga de trabajo elevada, lo que se traduce en estrés, agobio, falta de tiempo y dificultad para desconectar. Estos factores impactan negativamente en la vida laboral, la salud de los educadores y su desempeño profesional. Sin embargo, según el artículo, los docentes chilenos muestran un nivel adecuado de motivación intrínseca, lo que implica que se encuentran placer en su trabajo y se encontraron identificados con él. Mencionan medidas para implementar y mejorar el ambiente laboral de los docentes, como otorgarles mayor autonomía, distribuir de manera más equitativa las responsabilidades, involucrarlos en mayor medida dentro de la toma de decisiones y brindarles un mayor reconocimiento tanto social como económico.

Monteiro et al. (2023) El objetivo su artículo fue investigar cómo los controles formales afectan la motivación intrínseca, en función de la cultura organizacional en una empresa familiar. Los resultados obtenidos indicaron que los controles formales tienen una influencia positiva en la motivación intrínseca, y que la cultura organizacional modera esta relación. Además, se encontró que una cultura organizacional flexible que promueve el trabajo en equipo, junto con el uso de controles de acción y de resultados, puede generar una mayor motivación intrínseca en los empleados, lo que resulta beneficioso para el desempeño de los negocios familiares.

Velásquez et al. (2018) la indagación exploró el vínculo entre la motivación interna con el rendimiento en el trabajo del personal perteneciente a EsSalud en Puerto Maldonado, a través de una muestra poblacional de 93 empleados de diversos ámbitos laborales. Los hallazgos reflejaron que la asociación entre las variables tiene significancia fuerte, ya que, cuanto más motivación interna poseían los trabajadores, mejoraban su desempeño laboral en términos de efectividad y eficiencia. En conclusión, esta investigación hace énfasis en la relevancia que tiene

la motivación interna como un factor fundamental dentro de la gestión humana para aumentar la productividad en los trabajadores pertenecientes a la organización.

Contreras et al. (2019) Este artículo se enfoca en evaluar como la motivación intrínseca impacta en los procesos de recepción y entrega de conocimiento en las instituciones microfinancieras de Colombia. También explora la variable moderadora del ajuste persona-valores organizacionales, es decir, cómo afecta la interacción entre la motivación intrínseca y el intercambio de conocimiento. Dentro de los resultados se manifiesta que la motivación intrínseca tiene un efecto positivo en ambos componentes del intercambio de conocimiento, que se encuentran correlacionados entre sí. En la investigación se concluye el valor que posee la motivación intrínseca dentro de los procesos de recepción y conocimiento en las instituciones micro financieras y la necesidad de considerar el ajuste persona-valores organizacionales como una variable clave en la relación de la motivación intrínseca con el intercambio de conocimientos.

Rivas (2020) se buscó analizar el nexo entre la motivación intrínseca y la gestión pública. Se utilizó una metodología de estudio descriptivo correlacional transversal. Se concluyó que solo el 5% de los directores presentaron alta motivación intrínseca, mientras que el 95% tuvo motivación intrínseca superior. Además, el 17% de la población afirmó tener una gestión pública alta y el 83% dijo tener una gestión pública superior. A pesar de que se percibió una conexión entre motivación intrínseca y administración pública, la estadística no evidenció una asociación de significancia entre las dos variables. Por lo tanto, se concluyó que el tener una motivación intrínseca alta no es necesariamente es un indicador de una buena gestión pública y viceversa. En resumen, se determinó que ambos parámetros no tienen relación directa entre sí.

Núñez, et al. (2019) este trabajo presenta un esquema conceptual llamado Modelo jerárquico de la motivación intrínseca (M.I) y extrínseca (M.E), en base a la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan. Esta propuesta ofrece la manera de integrar diferentes ópticas teóricas sobre a la M.I y M.E, en relación a la representación de la motivación en los individuos, su estructura, los factores con los que se puede determinar y las consecuencias que conlleva. Se asevera que la motivación intrínseca acarrea varios efectos positivos como la creatividad y el

aprendizaje. El modelo establece que la motivación intrínseca debería producir los resultados más beneficiosos, seguida de la integración y la identificación; mientras que la regulación externa y la falta de motivación deberían relacionarse con resultados negativos.

Núñez y León (2017) el artículo tuvo como punto principal examinar el comportamiento dinámico sobre la motivación intrínseca y extrínseca en tres diferentes escalas jerárquicas (global, contextual y situacional) y examinar los resultados recíprocos entre ellos durante un periodo de cuatro meses. Se empleó un diseño longitudinal junto con 142 estudiantes universitarios y un análisis de trayectoria mediante un método de estimación bayesiana. Los resultados dieron respaldo a las hipótesis propuestas y demostraron efectos mutuos tanto ascendentes como descendentes entre los niveles motivacionales y la estabilidad del nivel global. Esto significa que los diferentes niveles motivacionales están conectados entre sí y se influyen recíprocamente.

Garay y Méndez (2022) en la investigación analizaron los aportes de la motivación académica de los profesores en el aprendizaje de los alumnos. Para tal fin, se efectuó una investigación exhaustiva de estudios que abarcaran esta temática; seleccionándose un total de 22 publicaciones. Se llegó a la conclusión de que la motivación intrínseca es fundamental para lograr el éxito académico, además de estar influenciada por elementos como el centro educativo, la familia y la sociedad. Asimismo, se destacó que el deseo de retos y desafíos contribuye a la motivación interna, considerándose definitivo para el aprendizaje. Por otra parte, se halló que la motivación puede estimularse por factores como formar parte de la solución de una problemática, así como por actitudes positivas de los compañeros. En conclusión, se recomienda fomentar la motivación interna dentro del aula para alcanzar un aprendizaje significativo y perdurable.

Montani et al. (2021) Este estudio se enfoca en analizar cómo la motivación intrínseca y la atención plena pueden influir en la conexión de la inseguridad laboral con el comportamiento innovador en el trabajo. Para ello, se desarrolló y se probó un modelo de mediación moderada de dos fases que combinaba las perspectivas de demandas y recursos laborales y de autodeterminación. Los resultados de los dos estudios con empleados de empresas canadienses y estadounidenses

indicaron que la motivación intrínseca actúa como mecanismo de mediación entre la inseguridad en el trabajo y el comportamiento innovador. Además, se observó que la atención plena puede ayudar a mitigar el impacto negativo en la motivación intrínseca sobre la inseguridad laboral y, por ende, sobre el comportamiento innovador. Los resultados mencionan que la implementación de la técnica de mindfulness puede ser una forma provechosa de preservar el entusiasmo intrínseco y el comportamiento innovador de los trabajadores en situaciones de incertidumbre laboral. Esto contribuye a una mejor comprensión de los procesos detrás de la conexión entre la inseguridad laboral y los resultados del trabajo. Esto sugiere que la atención plena puede ser una estrategia eficaz para proteger la motivación intrínseca y el comportamiento innovador de los colaboradores en el contexto de incertidumbre laboral, contribuyendo a comprender adecuadamente los mecanismos que explican la vinculación entre la inseguridad laboral y los resultados laborales.

Rodríguez et al. (2021) la investigación exploró la correlación de la motivación intrínseca con la inteligencia emocional y la autogestión. Se reunieron 480 estudiantes de cuarto curso de Educación Primaria para el estudio, y se empleó un análisis multinivel para comprobar el impacto de varios elementos en la motivación intrínseca de los alumnos. Los resultados apuntaron que el profesor, la organización, la autoevaluación, el esfuerzo, la regulación, el control emocional y el reconocimiento emocional tuvieron un efecto considerable en la motivación intrínseca. Se concluyó que el fomento del incrementando la capacidad de reconocer y manejar las emociones. y la autogestión puede aumentar de forma significativa el empuje intrínseco de los alumnos hacia la materia. Además, se destaca la importancia de una planificación adecuada y el papel del profesor en el impulso de la motivación intrínseca de los estudiantes.

Huaraca y Martínez (2019) el punto del artículo fue analizar la importancia de la motivación laboral y sus dimensiones dentro de una organización y cómo su desarrollo puede generar un clima laboral favorable y productivo. El enfoque metodológico de esta investigación es de naturaleza descriptiva, por lo que se busca conceptualizar la motivación laboral y sus dimensiones. Se destaca la importancia de cuidar el capital intelectual de los colaboradores y aplicar

adecuadamente las diferentes dimensiones de la motivación laboral, como la regulación introyectada, regulación externa, regulación identificada, desmotivación y motivación intrínseca, para obtener resultados beneficiosos tanto para la organización como para la sociedad. Se concluyó que el desarrollo de la motivación laboral es esencial para el crecimiento personal del talento humano en las empresas, lo que puede conducir a un clima laboral proactivo y rentable para la entidad.

Aguilar et al. (2016) la indagación tuvo como objetivo desarrollar y evaluar un esquema estructural para la motivación intrínseca de los alumnos de una universidad en México a sus respectivos planes de estudio. Esto con el fin de mejorar las limitaciones del modelo de motivación intrínseca previamente estudiado con los estudiantes. El estudio siguió un enfoque cuantitativo, y más específicamente se usaron ecuaciones estructurales para determinar las relaciones entre las variables medidas. Se concluyó que la autoeficacia, la orientación al logro y la seguridad en la elección de carrera son las variables que ejercen los mayores efectos directos en la motivación intrínseca. Además, se descubrió que la morosidad tiene un efecto negativo tanto en la autoeficacia, el enfoque en el logro y la motivación interna, que se ve fortalecida por la rotación de tareas y el miedo al fracaso.

Orbegoso (2016) En este artículo se revisó la teoría de la auto-determinación y la teoría de la evaluación cognitiva de Ryan y Deci, en relación con la motivación intrínseca en educación y la administración. Se buscó entregar recomendaciones prácticas para docentes que deseen desarrollar la motivación intrínseca de sus estudiantes, y se destacó la importancia de un vínculo más democrático en las instituciones educativas para fortalecer dicha motivación. La metodología utilizada en este artículo consistió en una revisión bibliográfica de la teoría de Ryan y Deci y su aplicación práctica en el ámbito educativo, y se concluyó que la motivación intrínseca puede ser estimulada por medio de una serie de estrategias pedagógicas que fomenten la satisfacción de necesidades psicológicas básicas.

Respecto a las tesis nacionales sobre estrés laboral se encontraron: Contreras (2016) analizó las implicancias que existen entre la capacidad emocional y la carga de tensión laboral en los profesores universitarios de la localidad de

Huancayo. La premisa planteada sostenía la existencia de una relación opuesta entre ambos factores, así como sus respectivas dimensiones. El estudio fue descriptivo-correlacional. Para contrastar las hipótesis, se emplearon medidas descriptivas y se aplicó la prueba de Pearson, la cual arrojó una conexión de -0.615 . Este resultado indicó una relación significativa y contraria entre la capacidad emocional y la tensión laboral en los profesores universitarios de Huancayo. En resumen, se concluye que un mayor nivel de habilidad emocional en los docentes universitarios se asocia con una menor carga de estrés laboral.

Cantorin (2017) su propósito principal fue examinar el efecto del estrés laboral en el desempeño de los docentes. Tuvo un enfoque cuantitativo y descriptivo de tipo correlacional-causal. Se reveló una correlación significativa y positiva entre ambas variables con un nivel de importancia del 5%. Concluyó que los docentes experimentaron un nivel elevado de fatiga laboral, aunque no se puede afirmar que alguno de ellos presente el Síndrome de burnout. Además, se evidenció que el desempeño de los docentes se ubicó en un nivel medio o regular, lo cual indica que no se logró un nivel óptimo de rendimiento.

Respecto a las tesis nacionales sobre la motivación intrínseca se encontraron: Rojas (2020) La investigación realizada para evaluar la relación factores motivacionales y el estrés laboral en trabajadores del sector de obras civiles. El propósito fue evaluar la influencia que estos factores poseen entre sí. Los hallazgos del estudio revelaron una asociación significativa e inversa entre los factores motivacionales y el estrés laboral, así como con los síntomas físicos, comportamiento interpersonal social, intelectuales y laborales, y psico emocionales de los trabajadores. En particular, se observó que la motivación interna podría ser un factor protector contra el estrés laboral en este contexto. En consecuencia, estos resultados sugieren que la motivación intrínseca puede ser una herramienta de gran utilidad para reducir el estrés laboral de los trabajadores de obras civiles. Estos hallazgos tienen implicancias considerables para la administración del recurso humano en empresas del ámbito de la construcción, mostrando la importancia de desarrollar factores motivacionales positivos para disminuir el estrés laboral y beneficiar a la salud y la estabilidad de los colaboradores.

Bello y Bustamante (2019) en su tesis pretenden investigar si es factible incrementar la motivación intrínseca laboral a través de la motivación extrínseca, y para ello definen los conceptos esenciales de motivación y proponen una explicación del mecanismo neurofisiopsicológico relacionado con la motivación intrínseca. La metodología empleada fue la cualitativa de investigación documental. Los resultados obtenidos sugirieron que, aunque la motivación extrínseca puede aumentar temporalmente la motivación intrínseca, es necesario que el trabajo brinde satisfacción y significado a la persona para mantenerla a largo plazo. Además, se subraya la importancia de considerar la motivación intrínseca como un factor primordial en estudios sobre la gestión del capital humano.

Respecto a las tesis internacionales para el estrés laboral se encontraron: Ahmad & Batool (2019) en la tesis se buscó examinar la asociación del estrés laboral con el nivel de motivación de los maestros. La investigación tuvo como metodología la correlación. Se concluyó una fuerte relación del estrés laboral con la motivación que poseen los maestros. No hubo una diferencia relevante en las opiniones de los maestros masculinos y femeninos con respecto al estrés laboral. En general, la tesis sugiere que la motivación intrínseca es esencial para el desempeño óptimo del maestro y que el estrés laboral puede afectar negativamente la motivación del maestro. Asimismo, que se implementen programas de mentoría en todas las instituciones educativas para brindar orientación y apoyo a los maestros que enfrentan estrés en su trabajo.

Oramas (2013) en esta investigación se analizó el estrés laboral y el síndrome de agotamiento en profesores de educación primaria en Cuba. Los resultados revelaron altas tasas de estrés laboral (88,24%) y síntomas de agotamiento (67,5%) en los docentes. El exceso de carga laboral fue identificado como el factor estresante más común, y el agotamiento emocional fue la dimensión más afectada del síndrome de burnout. Además, se encontraron diferencias relacionadas con la edad, las provincias y las escuelas.

Respecto a las tesis internacionales para la motivación intrínseca se encontraron: Öman (2021) en su tesis exploró el vínculo entre ambas variables y se examinó el posible efecto moderador del estrés laboral en estas relaciones. Se realizó una encuesta en línea a 118 empleados en Suecia. Los resultados

demonstraron que tanto la motivación intrínseca como el aprendizaje a partir de fracasos tienen un efecto positivo en el desarrollo personal del empleado. Sin embargo, no se encontró evidencia que el estrés laboral tenga un efecto moderador en estas relaciones, ni tampoco se halló una relación directa entre el estrés laboral y el crecimiento personal del trabajador. Por lo tanto, se sugiere que algunos individuos pueden mejorar sus habilidades y conocimientos profesionales a pesar de experimentar estrés laboral.

Juarez (2018) en el artículo se investigó la relación de la motivación intrínseca con el desempeño laboral. Los resultados revelaron la falta de una relación significativa entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral, así como la ausencia de diferencias basadas en la edad o el tiempo de experiencia. Recomienda implementar un programa de evaluación periódica del desempeño y una herramienta de medición de la motivación laboral para mejorar continuamente la situación del personal.

La teoría científica más sobresaliente sobre la motivación intrínseca es la teoría de la autodeterminación, donde Deci y Ryan (1985) plantean que motivación intrínseca se genera cuando una persona disfruta de una tarea por sí misma, sin esperar una recompensa externa. Asimismo, afirman que tres necesidades psicológicas básicas deben ser satisfechas para lograr una motivación óptima: la competencia, la autonomía y la conexión social. Cuando estas necesidades se cumplen, las personas se involucran y se sienten motivadas para realizar sus actividades. Esta teoría se basa en la satisfacción de estas necesidades para lograr el nivel de motivación deseado. También sostienen que las organizaciones que brindan apoyo y autonomía a sus empleados pueden generar un mayor compromiso y motivación intrínseca en ellos.

La teoría científica más sobresaliente sobre el estrés laboral es la teoría del estrés y el afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984), esta teoría se centra en la percepción subjetiva del estrés por parte del individuo. Según esta teoría, el estrés laboral se da cuando el trabajador percibe que las exigencias en el trabajo superan los recursos que poseen para hacerles frente. Además, esta teoría también propone que la manera en que los individuos manejan el estrés laboral depende de su capacidad para afrontar y resolver problemas.

Dentro de los enfoques conceptuales sobre el estrés laboral se encontraron: López et al. (2003) quienes mencionan que el estrés laboral es una respuesta perjudicial de naturaleza emocional, cognitiva, conductual y fisiológica, que se manifiesta cuando las capacidades, recursos o necesidades del trabajador no corresponden con las exigencias del trabajo. En este contexto, la competencia laboral hace referencia a las capacidades, conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar de manera eficaz una ocupación.

Garzón (2022) menciona que las alteraciones en la percepción y la salud de los docentes son resultado de la carencia de estructura laboral y la falta de equilibrio en el ámbito profesional, causados por el estrés en el trabajo. El agotamiento psicológico y físico se desencadena como consecuencia de esto, impactando a personas de diversas edades y géneros, sin importar más que las circunstancias laborales y el entorno en el cual llevan a cabo sus labores.

Díaz, et al. (2022). concluyen que resulta primordial que las compañías reconozcan las situaciones que ocasionan mayores dificultades en la conciliación entre el trabajo y la vida familiar de sus empleados, brindándoles la posibilidad de gestionar sus responsabilidades de manera más eficiente y, por ende, reducir el nivel de estrés laboral. Asimismo, es esencial que las organizaciones adopten un papel transformador al ofrecer ventajas como horarios flexibles, acceso a servicios de cuidado infantil, permisos y licencias, entre otros, a todos sus trabajadores, sin importar los patrones de género tradicionales ni las expectativas que se les atribuyan.

Dentro de los enfoques conceptuales sobre la motivación intrínseca se encontraron: Turienzo (2016) menciona que la motivación intrínseca emerge de los estímulos inherentes a la tarea en sí misma, como su nivel de dificultad, el desafío que implica o los estímulos que se encuentran ligados a ella. Asimismo, menciona claves para fomentar la motivación intrínseca en los equipos, como el reconocimiento, la autonomía, el propósito y el feedback.

Rodríguez y Rivas (2011) quienes menciona que la motivación intrínseca se ve impactada por el estrés en el trabajo cuando esta causa cansancio emocional, despersonalización y falta de logro personal, los cuales constituyen los

componentes del desgaste laboral. Por el contrario, la motivación intrínseca se ve beneficiada por la independencia, el propósito y la competencia en la ocupación. En consecuencia, para reducir el estrés laboral y aumentar la motivación intrínseca se aconseja fomentar que los trabajadores participen en el proceso de toma de decisiones, aclarar los objetivos y las expectativas del empleo, brindar retroalimentación y reconocimiento, y brindar oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

Orbegoso (2016), describe la motivación intrínseca como una disposición hacia el dominio, el interés natural y la exploración esencial para el crecimiento cognitivo y social. Esta forma de motivación constituye la principal fuente de felicidad y energía a lo largo de toda la existencia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Aplicada, ya que, se centró en la solución de problemas reales y prácticos, asimismo se lleva a cabo en un ambiente real (Hernández, et al., 2014).

El enfoque ha sido cuantitativo, debido a que se han utilizado técnicas de estadística descriptiva e inferencial.

Diseño: No experimental transversal, (Hernández, et al., 2014) menciona que caracteriza por la observación sin manipulación de variables independientes.

El nivel fue de naturaleza descriptiva y correlacional, con el objetivo de examinar la relación o nivel de vinculación existente entre 2 o más variables, sin establecer una relación causal entre ellas.

El método ha sido hipotético deductivo.

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Estrés laboral

Definición conceptual

Vidal (2019) hace alusión a los estados en los que se encuentra un trabajador como resultado de su participación en el contexto laboral y ocupacional, y se percibe como un riesgo para su salud tanto física como psicológica. Se trata de una disparidad detectada entre las demandas laborales y la habilidad del trabajador para cumplirlas.

Definición operacional

La variable de investigación se analizó en base a las dimensiones, indicadores y preguntas contenidas en el instrumento de investigación.

Dimensión 1: Exigencia laboral

Patlán (2019) se refiere a la cantidad y complejidad del trabajo, así como a la presión temporal y la necesidad de trabajar rápido. Esta dimensión puede ser una

fuente importante de estrés laboral para los trabajadores si no tienen suficiente tiempo o recursos para completar sus tareas.

Indicadores:

Carga de trabajo: Patlán (2019) es un factor que genera sobrecarga, esta puede ser física o mental y puede llevar a una sensación de agotamiento, frustración y estrés en los trabajadores.

Plazos ajustados: Patlán (2019) pueden ser una fuente importante de estrés laboral para los trabajadores, especialmente si no tienen suficiente tiempo para completar sus tareas o si sienten que están siendo evaluados por su capacidad para cumplir con los plazos.

Presión por cumplir: Patlán (2019) se refiere a la necesidad de trabajar rápido y producir resultados. Esta presión puede ser causada por factores como plazos ajustados, altas expectativas o evaluaciones basadas en el rendimiento.

Dimensión 2: Estructura laboral

Tejada et al. (2019) las estructuras laborales inflexibles están caracterizadas por la habilidad y preparación de cada persona para los puestos que desempeñan, y deben contar con reglas y regulaciones para ejercerlos bajo una única directriz, sin opción de involucrarse en otros trabajos o roles.

Indicadores:

Nivele de autoridad y responsabilidad: Murillo et al. (2019) los líderes establecen la autoridad y la responsabilidad, la comunicación efectiva entre miembros de la red y la compartición de información entre ellos permiten tomar mejores decisiones y aumentar la eficiencia.

Nivel de independencia: Pérez y Mateo (2018) el trabajo independiente significa apoderarse de una variedad de hábitos, habilidades, estrategias y mentalidades centradas en el aprendizaje.

Nivel de comunicación: Contreras et al. (2020) afirma que una comunicación eficaz puede contribuir a mejorar el funcionamiento de los sectores productivos y

laborales, ayudando a la definición de metas, a la elección de las mejores opciones y a crear y seguir un plan de acción.

Dimensión 3: Apoyo social organizacional

Indicadores:

Apoyo y reconocimiento: Extremera et al. (2019) es la percepción de ayuda y comprensión que los compañeros y la dirección de un centro educativo ofrecen a los docentes. Esta ayuda puede ser verbal, emocional o incluso material.

Retroalimentación y orientación: Jiménez y Chinchilla (2018) definen la retroalimentación y orientación como herramientas fundamentales para mejorar el desempeño del profesorado. Se menciona que la retroalimentación es una herramienta que puede ayudar a favorecer el proceso de evaluación, y se sugiere que este debe centrarse en buscar la mejora continua.

Respaldo de los compañeros de trabajo: Díaz y Carrasco (2018) los colaboradores con una elevada alegría son más dispuestos a cooperar con los demás, ofrecen contribuciones útiles al trabajo y muestran una mayor dedicación a su carrera. Esto genera una mayor productividad y entusiasmo para alcanzar los objetivos. Estas actitudes positivas son clave para la unión y el desarrollo de la empresa.

Variable Y: Motivación intrínseca

Definición conceptual

Trasmonte y Maldonado (2022) representa el ejemplo más destacado de la motivación auto determinada, en la cual el compromiso de la persona surge a raíz del gozo, el interés y la gratificación experimentada al llevar a cabo una actividad.

Definición operacional

La variable de investigación se analizó en base a las dimensiones, indicadores y preguntas contenidas en el instrumento de investigación.

Dimensión 1: Autonomía

Ramírez y Nazar (2019) la autonomía puede dar a los trabajadores la oportunidad de desempeñar más tareas y ser reconocidos en los juicios de desempeño realizados por sus superiores, lo que puede repercutir en una valoración final positiva de su desempeño.

Indicadores:

Toma de decisiones: Rodríguez (2017) se presenta cuando la persona elige una opción entre varias posibles para resolver un problema o aprovechar una oportunidad.

Control sobre las actividades que realizo: Brown (2017) tener el control de nuestras actividades es una forma de conectarnos con nosotros mismos y con los demás. Esto se describe como un sentimiento de libertad, donde somos responsables de nuestras decisiones y tenemos la capacidad de tomar nuestras propias elecciones.

Libertad de elección: Harari (2018) define la libertad de elección como el que todas las personas tienen el derecho a tomar sus propias decisiones sin la interferencia de otros. Argumenta que la libertad de elección es una herramienta poderosa para el cambio y la transformación.

Dimensión 2: Competencia

Clear (2018) define la competencia como una actitud orientada a obtener un resultado superior a la media. Explica que la competencia es una fuente de motivación para alcanzar nuestros objetivos y también un factor clave en el desarrollo de hábitos efectivos. Además, argumenta que la competencia se puede mejorar a través de la práctica deliberada y el aprendizaje constante.

Indicadores:

Uso de habilidades y destrezas: Duckworth (2016) es la capacidad de aplicar los saberes y habilidades específicas que posee la persona para lograr un objetivo o resolver un problema. El uso efectivo de habilidades y destrezas

requiere no solo tener conocimientos técnicos, sino también la capacidad de aplicarlos en situaciones prácticas y adaptarse a diferentes contextos

Nivel de dificultad y complejidad: Kegan (2018) hace referencia a la facultad que posee un individuo para enfrentar desafíos cada vez más complejos y adaptarse a situaciones cambiantes.

Percepción de competencia: Dweck (2019) se enfoca en como las personas perciben sus propias habilidades y capacidades, y esta percepción puede ser influenciada por diversos factores como la educación recibida, la cultura y las vivencias pasadas

Dimensión 3: Conexión social

Hari (2019) es la necesidad humana fundamental de sentirse conectado con otros seres humanos y tener relaciones significativas y satisfactorias. En una sociedad cada vez más individualista, muchas personas se sienten desconectadas y solas, lo que puede tener un impacto negativo en su bienestar emocional y físico

Indicadores:

Interacción y apoyo: Turkle (2021) la interacción y el apoyo se refieren a la necesidad humana fundamental de tener relaciones significativas y satisfactorias con otros seres humanos, así como de recibir apoyo emocional y social cuando lo necesitamos.

Sentimiento de pertenencia: Brown (2017) es la necesidad humana de sentirse parte de algo más grande que uno mismo, y puede ser influenciado por factores como la cultura, la raza, la religión y la política.

Relaciones interpersonales satisfactorias: Scott (2019) se caracterizan por la presencia de ciertos elementos clave, como la comunicación efectiva, el respeto mutuo, la empatía y la capacidad de dar y recibir retroalimentación constructiva.

Matriz de operacionalización de variables

Se visualiza en el Anexo N° 1.

3.3. Población

Estuvo integrada por 35 docentes que es la totalidad de la I.E.P, situada en el distrito de San Martín de Porres, 2023. Por lo cual se tomó toda la población.

Criterios de inclusión: Todos los trabajadores pertenecientes a la plana docente que laboran en el centro educativo, ubicado en San Martín de Porres.

Criterios de exclusión: Personal administrativo, personal de limpieza, colaboradores que no pertenecen a la plana docente.

Unidad de análisis: Los docentes comprendidos según el criterio de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Se utilizó la técnica de encuesta para recopilar la información, utilizando un cuestionario tipo Likert para recolectar los datos. Dicho cuestionario posibilitó la medición de ambas variables investigadas.

Instrumentos de recolección de datos: Ha sido el cuestionario. La validez fue verificada por el método de juicio de expertos conformado por tres docentes con grado académico de Maestría y/o Doctorado. La fiabilidad del mismo fue determinada mediante una encuesta aplicada a 10 sujetos, los cuales fueron sometidos al Estadístico de Alfa de Cronbach con el programa SPSS, donde el índice de confiabilidad fue de 0,763 lo cual indica que la confiabilidad es aceptable.

Dichos resultados se encuentran en el Anexo 6.

3.5. Procedimientos

La información se obtuvo mediante una encuesta a los docentes que forman parte de la I.E.P previa coordinación con la máxima autoridad de la institución, se obtuvo el documento debidamente firmado donde se evidencia este consentimiento con el fin de recolectar los datos.

3.6. Método de análisis de datos

Descriptivo: Se obtuvieron tablas de frecuencias con cada una de las variables agrupadas debidamente interpretadas.

Inferencial: Se probó la hipótesis general y específicas, mediante los estadísticos respectivos debidamente interpretados.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se realizó en consonancia con los principios éticos como la verdad, el acuerdo informado, el reconocimiento y respeto por la autoría de los libros y los diversos artículos que sirvieron como fuentes de información. Se preservó el anonimato de los sujetos de la investigación y los datos no se difundirán sin autorización.

IV. RESULTADOS

4.1. Descriptivos

Tabla 1

Tablas de frecuencia agrupada de la variable estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI.NUN CA	6	17.1	17.1	17.1
	A.VE CES	8	22.9	22.9	40.0
	CASI.SIEM PRE	17	48.6	48.6	88.6
	SIEM PRE	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Interpretación: En base a los hallazgos examinados de la encuesta a los docentes en alusión al estrés laboral que incluye las dimensiones exigencia laboral, estructura laboral y apoyo social organizacional; el 49% respondieron casi siempre, el 23% a veces, el 17% casi nunca y el 11% siempre.

Tabla 2

Tablas de frecuencia agrupada de la variable motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI.NUN CA	8	22.9	22.9	22.9
	A.VE CES	5	14.3	14.3	37.1
	CASI.SIEM PRE	14	40.0	40.0	77.1
	SIEM PRE	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Interpretación: En base a los hallazgos examinados de la encuesta a los docentes en alusión a la motivación intrínseca que incluye las dimensiones autonomía, competencia y conexión social; el 40% respondieron casi siempre, el 23% casi nunca, el 23% siempre y el 14% a veces.

4.2. Inferenciales

Valores de coeficiente de correlación, condiciones y reglas de decisión. Anexo N° 7

Prueba de hipótesis general: Existe relación significativa del estrés laboral con motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023.

H₀: No existe relación significativa del estrés laboral con motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023.

H_a: Existe relación significativa del estrés laboral con motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023.

Tabla 3

Prueba de hipótesis general

		VX- ESTRES.LA BORAL (Agrupada)	VY- MOTIVACION .INTRINSECA (Agrupada)
Rho de Spearman	VX-ESTRES- LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.526**
		N	.001
			35
	VY- MOTIVACION.INTRI NSECA (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.526**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.001
			35

Nota **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 3 se constata que el coeficiente de correlación es 0.526 equivalente al que, de acuerdo a los valores de la tabla de coeficiente de correlación mostrada en el anexo N° 7 es correlación positiva media. La significancia bilateral es 0.001 por lo que de acuerdo a las reglas de decisión establecidas y comprendida en el anexo N° 7 $p < 0.05$ la hipótesis nula es descartada y la hipótesis alternativa es aceptada, lo que indica que hay una relación significativa de la variable estrés laboral con motivación intrínseca.

Prueba de hipótesis específica 1: Existe relación significativa del estrés laboral con autonomía en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023

H₀: No existe relación significativa del estrés laboral con autonomía en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023

H_a: Existe relación significativa del estrés laboral con autonomía en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023

Tabla 4

Prueba de hipótesis específica 1

		VX- ESTRES.L ABORAL (Agrupada)	D1- AUTONOMIA (Agrupada)
Rho de Spearman	VX- ESTRES.LABORAL (A grupada)	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.561**
		N	.000
			35
	D1-AUTONOMIA (A grupada)	Coeficiente de correlación	.561**
		Sig. (bilateral)	1.000
		.001	.
		N	35

Nota **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 4 se constata que el coeficiente de correlación es 0.561 equivalente al que, de acuerdo a los valores de la tabla de coeficiente de correlación mostrada en el anexo N° 7 es correlación positiva media. La significancia bilateral es 0.000 por lo que de acuerdo a las reglas de decisión establecidas y comprendida en el anexo N° 7 $p < 0.05$ la hipótesis nula es descartada y la hipótesis alternativa es aceptada, lo que indica que hay una relación significativa de la variable estrés laboral con autonomía.

Prueba de hipótesis específica 2: Existe relación significativa del estrés laboral con competencias en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023

H₀: No existe relación significativa del estrés laboral con competencias en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023

H_a: Existe relación significativa del estrés laboral con competencias en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023

Tabla 5

Prueba de hipótesis específica 2

			VX- ESTRES.LA BORAL (Agrupada)	D2- COMPETENCIA (Agrupada)
Rho de Spearman	VX- ESTRÉS.LABORAL (A grupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.335*
		Sig. (bilateral)	.	.042
		N	35	35
	D2-COMPETENCIA (A grupada)	Coeficiente de correlación	.335*	1.000
		Sig. (bilateral)	.042	.
		N	35	35

Nota **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 5 se constata que el coeficiente de correlación es 0.335 equivalente al que, de acuerdo a los valores de la tabla de coeficiente de correlación mostrada en el anexo N° 7 es correlación positiva débil. La significancia bilateral es 0.042 por lo que de acuerdo a las reglas de decisión establecidas y comprendida en el anexo N° 7 $p < 0.05$ la hipótesis nula es descartada y la hipótesis alternativa es aceptada, lo que indica que hay una relación significativa de la variable estrés laboral con competencia.

Prueba de hipótesis específica 3: Existe relación significativa del estrés laboral con conexión social en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023.

H₀: No existe relación significativa del estrés laboral con conexión social en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023.

H_a: Existe relación significativa del estrés laboral con conexión social en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023.

Tabla 6

Prueba de hipótesis específica 3

		VX- ESTRES.LAB ORAL (Agrupada)	D3- CONEXION.SO CIAL (Agrupada)
Rho de Spearman	VX- ESTRES.LABORAL (A grupada)	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.410*
		N	.015
			35
	D3- CONEXION.SOCIAL (A grupada)	Coeficiente de correlación	.410*
		Sig. (bilateral)	1.000
		.015	.
		N	35

Nota **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla N° 6 se constata que el coeficiente de correlación es 0.410 equivalente al que, de acuerdo a los valores de la tabla de coeficiente de correlación mostrada en el anexo N° 7 es correlación positiva débil. La significancia bilateral es 0.015 por lo que de acuerdo a las reglas de decisión establecidas y comprendida en el anexo N° 7 $p < 0.05$ la hipótesis nula es descartada y la hipótesis alternativa es aceptada, lo que indica que hay una relación significativa de la variable estrés laboral con conexión social.

V. DISCUSIÓN

5.1. El objetivo general de la investigación ha sido determinar la relación del estrés laboral con motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023. De acuerdo al análisis descriptivo e inferencial y hallazgos encontrados, se ha determinado que existe relación significativa de la variable estrés laboral con motivación intrínseca.

Dichos descubrimientos guardan coherencia con los resultados de los artículos científicos que se mencionan a continuación: Yuan, et al. (2022), concluye que mejorar la motivación intrínseca en los trabajadores puede ser una estrategia efectiva para prevenir y reducir el agotamiento laboral, aliviando indirectamente el estrés en el trabajo. Garay y Méndez (2022) indican que la motivación intrínseca es fundamental para el éxito académico y puede ser estimulada por desafíos y actitudes positivas. Bada et al. (2020) como conclusión menciona que el fomentar un clima organizacional adecuado y sostenible en el tiempo en las instituciones educativas ayuda a disminuir el nivel de estrés en el ámbito laboral que a diario los docentes tienen. Kaveski & Beuren (2022) evaluaron cómo la motivación intrínseca y el ambiente organizacional influyen en el compromiso emocional de los trabajadores. conclusión se obtuvo que la motivación intrínseca y la cultura organizacional, a través del uso de controles informales, repercute positivamente en el compromiso afectivo de los colaboradores en empresas familiares.

También son similares a las investigaciones de Ahmad & Batool (2019) quienes concluyen que la motivación intrínseca es esencial para el desempeño óptimo del maestro y que el estrés laboral puede afectar negativamente la motivación del maestro. Rojas (2020) concluyó que la motivación intrínseca podría ser un factor protector contra el estrés. En consecuencia, sus resultados sugieren que la motivación intrínseca puede ser una herramienta de gran utilidad para reducir el estrés laboral de los trabajadores.

Dichos descubrimientos guardan coherencia con los alcances de las teorías científicas: Lazarus y Folkman (1984), quienes determinan que el estrés laboral se da cuando el trabajador percibe que las exigencias en el trabajo superan los recursos que poseen para hacerles frente. Además, también proponen que la

manera en que los individuos manejan el estrés laboral depende de su capacidad para afrontar y resolver problemas. De motivación intrínseca: Deci y Ryan (1985), afirman que tres necesidades psicológicas básicas deben ser satisfechas para lograr una motivación óptima: la competencia, la autonomía y la conexión social. Cuando estas necesidades se cumplen, las personas se involucran y se sienten motivadas para realizar sus actividades.

Asimismo, los resultados de la investigación se encuentran dentro de los parámetros de los enfoques teóricos de: Rodríguez y Rivas (2011) quienes menciona que la motivación intrínseca se ve impactada por el estrés en el trabajo cuando esta causa cansancio emocional, despersonalización y falta de logro personal, los cuales constituyen los componentes del desgaste laboral. Por el contrario, la motivación intrínseca se ve beneficiada por la independencia, el propósito y la competencia en la ocupación. Sakurai et al. (2017) mencionan que el estrés laboral es un fenómeno complejo y multidimensional que implica una relación dinámica entre las características del trabajo, las del individuo y las del contexto. Turienzo (2016) menciona que la motivación intrínseca se caracteriza por el atractivo y el gozo inherente a una tarea, lo cual involucra sensaciones de dominio, eficacia y autonomía.

5.2. El objetivo específico 1 ha sido: Determinar la relación del estrés laboral con autonomía en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023. De acuerdo al análisis descriptivo e inferencial y hallazgos encontrados, se ha determinado que existe relación de la variable estrés laboral con autonomía.

Dichos descubrimientos guardan coherencia con los resultados de los artículos científicos que se mencionan a continuación: Nuñez (2019) menciona la importancia de la motivación intrínseca y la integración, que se refieren a la motivación que surge de los valores y metas personales y a la identificación con las tareas y objetivos laborales. Estos aspectos están relacionados con la capacidad del trabajador para tomar decisiones y tener cierto grado de autonomía en su trabajo. Sepúlveda (2016) mencionan medidas para implementar y mejorar el ambiente laboral de los docentes, como otorgarles mayor autonomía, distribuir de manera más equitativa las responsabilidades, involucrarlos en mayor medida

dentro de la toma de decisiones y brindarles un mayor reconocimiento tanto social como económico.

También son similares a las investigaciones de: Öman (2021) sus resultados indican que tanto la motivación intrínseca como el aprendizaje a partir de fracasos tienen un efecto positivo en el desarrollo personal del empleado. Contreras (2016) concluye que un mayor nivel de habilidad emocional en los docentes universitarios se asocia con una menor carga de estrés laboral.

Dichos descubrimientos guardan coherencia con los alcances de las teorías científicas: Teoría de la Autonomía Organizacional propuesta por Deci y Ryan (1985), donde sostienen que las organizaciones que brindan apoyo y autonomía a sus empleados pueden generar un mayor compromiso y motivación intrínseca en ellos. La teoría establece que las organizaciones deben proporcionar a los empleados una sensación de competencia, autonomía y relación social para que se sientan motivados a realizar sus tareas.

Asimismo, los resultados de la investigación se encuentran dentro de los parámetros de los enfoques teóricos de: Turienzo (2016) menciona que la motivación intrínseca se origina a partir de los estímulos presentes en la propia tarea, en su nivel de complejidad, en el desafío o en el estímulo que simboliza. Asimismo, menciona claves para fomentar la motivación intrínseca en los equipos, como el reconocimiento, la autonomía, el propósito y el feedback.

5.3. El objetivo específico 2 ha sido: Determinar la relación del estrés laboral con competencias en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023. De acuerdo al análisis descriptivo e inferencial y hallazgos encontrados, se ha determinado que existe relación de la variable estrés laboral con competencias.

Dichos descubrimientos guardan coherencia con los resultados de los artículos científicos que se mencionan a continuación: Valero, et al. (2023) quien concluye que la disminución del estrés laboral puede contribuir significativamente a mejorar la satisfacción laboral de los docentes-administrativos y, en consecuencia, mejorar su desempeño en la organización educativa. Velásquez et al. (2018) esta investigación hace énfasis en la relevancia que tiene la motivación intrínseca como

un factor fundamental dentro de la gestión humana para aumentar la productividad en los trabajadores pertenecientes a la organización. Contreras et al. (2019) concluyen que la motivación intrínseca tiene un valor significativo dentro de los procesos de recepción y conocimiento en las instituciones micro financieras y la necesidad de considerar el ajuste persona-valores organizacionales como una variable clave en la relación de la motivación intrínseca con el intercambio de conocimientos.

También son similares a las investigaciones de: Rojas (2020), quien sugiere que desarrollar factores motivacionales positivos puede ser útil para reducir el estrés laboral y beneficiar la salud y la estabilidad de los trabajadores, lo cual implica la importancia de cultivar la competencia y mejorar las habilidades laborales como parte integral de la gestión del estrés y la motivación en el ámbito laboral.

Dichos descubrimientos guardan coherencia con los alcances de las teorías científicas: Lazarus y Folkman (1984), donde el estrés laboral se da cuando el trabajador percibe que las exigencias en el trabajo superan los recursos que poseen para hacerles frente. Además, esta teoría también propone que la manera en que los individuos manejan el estrés laboral depende de su capacidad para afrontar y resolver problemas.

Asimismo, los resultados de la investigación se encuentran dentro de los parámetros de los enfoques teóricos de: López et al. (2003) menciona que, en el entorno laboral el estrés se presenta como una reacción negativa que afecta tanto a nivel emocional, cognitivo, conductual y fisiológico, surgiendo cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las habilidades, recursos o necesidades del empleado. En este contexto, la competencia laboral se define como el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes esenciales para realizar de forma eficaz una ocupación.

5.4. El objetivo específico 3 ha sido: Determinar la relación del estrés laboral con conexión social en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023. De acuerdo al análisis descriptivo e inferencial y hallazgos encontrados, se ha determinado que existe relación de la variable estrés laboral con conexión social.

Dichos descubrimientos guardan coherencia con los resultados de los artículos científicos que se mencionan a continuación: Cortés et al. (2020) destaca la importancia de reconocer y prevenir el estrés laboral, tanto para el trabajador como para la organización en su conjunto. También menciona la necesidad de mejorar el lugar de trabajo a través de programas de bienestar y responsabilidad social. Concluye que la mejora del lugar de trabajo a través de estos programas, promueve un entorno laboral saludable y favorable, donde se fomenta la colaboración, la comunicación y las relaciones interpersonales positivas. Monteiro et al. (2023) concluyen que una cultura organizacional flexible que promueve el trabajo en equipo, junto con el uso de controles de acción y de resultados, puede generar una mayor motivación intrínseca en los empleados, lo que resulta beneficioso para el desempeño de los negocios. Huaraca y Martínez (2019) concluyeron que el desarrollo de la motivación laboral es esencial para el crecimiento personal del talento humano en las empresas, lo que puede conducir a un clima laboral proactivo y rentable para la entidad.

También son similares a las investigaciones de: Ahmad & Batool (2019) quienes indicaron una fuerte relación entre el estrés laboral y la motivación de los maestros. A su vez, la sugerencia de implementar programas de mentoría en todas las instituciones educativas para brindar orientación y apoyo a los maestros que enfrentan estrés en su trabajo puede ser interpretada como una estrategia para promover la conexión social y el apoyo entre los maestros, lo cual puede ayudar a mitigar el impacto del estrés laboral en su motivación.

Dichos descubrimientos guardan coherencia con los alcances de las teorías científicas: Deci y Ryan (1985) establecen que las organizaciones deben proporcionar a los empleados una sensación de competencia, autonomía y relación social para que se sientan motivados a realizar sus tareas.

Asimismo, los resultados de la investigación se encuentran dentro de los parámetros de los enfoques teóricos de: Orbegozo (2016) hace referencia a la motivación intrínseca como la propensión hacia el dominio, el interés espontáneo y la búsqueda, los cuales son elementos esenciales para el desarrollo cognitivo y social, y representan la principal fuente de felicidad y vitalidad a lo largo de la vida.

5.5. La hipótesis general planteada ha sido: Existe relación significativa del estrés laboral con motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023. Al respecto, de acuerdo al análisis inferencial y pruebas de hipótesis se ha aceptado la referida hipótesis. De acuerdo a las evidencias el coeficiente de correlación es .526 lo que significa que tiene correlación positiva y la significancia es .001; por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis planteada.

5.6. La hipótesis específica 1 planteada ha sido: Existe relación significativa del estrés laboral con autonomía en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023. Al respecto, de acuerdo al análisis inferencial y pruebas de hipótesis se ha aceptado la referida hipótesis. De acuerdo a las evidencias el coeficiente de correlación es .561 lo que significa que tiene correlación positiva y la significancia es .001; por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis planteada.

5.7. La hipótesis específica 2 planteada ha sido: Existe relación significativa del estrés laboral con competencias en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023. Al respecto, de acuerdo al análisis inferencial y pruebas de hipótesis se ha aceptado la referida hipótesis. De acuerdo a las evidencias el coeficiente de correlación es .335 lo que significa que tiene correlación positiva y la significancia es .042; por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis planteada.

5.8. La hipótesis específica 3 planteada ha sido: Existe relación significativa del estrés laboral con conexión social en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023. Al respecto, de acuerdo al análisis inferencial y pruebas de hipótesis se ha aceptado la referida hipótesis. De acuerdo a las evidencias el coeficiente de correlación es .410 lo que significa que tiene correlación positiva y la significancia es .015; por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis planteada.

VI. CONCLUSIONES

6.1. En lo que respecta al objetivo general que tuvo como propósito determinar la relación del estrés laboral con motivación intrínseca en una institución educativa privada, se ha concluido que existe relación de la variable estrés laboral con motivación intrínseca, esto se respalda con las pruebas y descubrimientos obtenidos según los resultados descriptivos e inferenciales, el debate de los datos y la confrontación con las conclusiones de investigaciones científicas previas y enfoques teóricos.

6.2. En lo que respecta al objetivo específico 1 que tuvo como propósito determinar la relación del estrés laboral con autonomía en una institución educativa privada, se ha concluido que existe relación de la variable estrés laboral con autonomía, esto se respalda con las pruebas y descubrimientos obtenidos según los resultados descriptivos e inferenciales, el debate de los datos y la confrontación con las conclusiones de investigaciones científicas previas y enfoques teóricos.

6.3. En lo que respecta al objetivo específico 2 que tuvo como propósito que fue determinar la relación del estrés laboral con competencias en una institución educativa privada, se ha concluido que existe relación de la variable estrés laboral con competencias, esto se respalda con las pruebas y descubrimientos obtenidos según los resultados descriptivos e inferenciales, el debate de los datos y la confrontación con las conclusiones de investigaciones científicas previas y enfoques teóricos.

6.4. En lo que respecta al objetivo específico 3 que tuvo como propósito determinar la relación del estrés laboral con conexión social en una institución educativa privada; se ha concluido que existe relación de la variable estrés laboral con conexión social, esto se respalda con las pruebas y descubrimientos obtenidos según los resultados descriptivos e inferenciales, el debate de los datos y la confrontación con las conclusiones de investigaciones científicas previas y enfoques teóricos.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Tomando en cuenta que la conclusión asociada al objetivo general es que, existe relación de la variable estrés laboral con motivación intrínseca, al respecto se recomienda a la directora del colegio, desarrollar acciones que permitan disminuir el estrés laboral mediante la identificación de reacciones a nivel físico, emocional y mental de los trabajadores dentro del entorno laboral, implementando motivaciones intrínsecas, como son: crear un ambiente que promueva la satisfacción y la autodeterminación en los trabajadores, promover la libertad de toma de decisiones, crecimiento laboral a través de capacitaciones, asignar tareas desafiantes que permitan a los trabajadores sentirse motivados y reconocer el trabajo y progreso que hayan logrado.

7.2. Tomando en cuenta que la conclusión asociada al objetivo específico 1, es que existe relación de la variable estrés laboral con autonomía, se recomienda a la directora del colegio, desarrollar acciones que promuevan la autonomía, que consiste en la capacidad que posee el trabajador para tomar decisiones y tener control sobre las actividades que realiza. Por ello, se debe asegurar que los trabajadores tengan una comprensión clara de sus roles y responsabilidades, permitir a los empleados tener un horario de trabajo flexible, lo que les dará la autonomía y equilibrio de su vida laboral y personal. Además, fomentar un ambiente de confianza y respeto, donde los trabajadores se sientan seguros para expresar sus ideas y opiniones.

7.3. Tomando en cuenta que la conclusión asociada al objetivo específico 2, es que existe relación de la variable estrés laboral con competencia, se recomienda a la directora del colegio desarrollar acciones que permitan mejorar las competencias, los mismos que consisten en ofrecer a los trabajadores programas de capacitación y desarrollo para que puedan adquirir nuevas habilidades y conocimientos que permitan mejorar su rendimiento y desempeño en el trabajo, instaurar un sistema de retroalimentación sistemática, que posibilite a los empleados recibir comentarios

sobre su rendimiento de manera frecuente y constructiva, establecer metas claras y realistas para cada trabajador, de manera que puedan medir su progreso y desempeño incentivando así la mejora continua y el desarrollo de competencias.

7.4. Tomando en cuenta que la conclusión asociada al objetivo específico 3, es que existe relación de la variable estrés laboral con conexión social, se recomienda a la directora del colegio, desarrollar acciones que promuevan la reducción del estrés laboral promoviendo la conexión social, como son: organizar eventos sociales dentro y fuera de la empresa, cenas, actividades recreativas en grupo, y conferencias, así como, crear espacios comunes para los empleados, como salas de descanso y áreas de comedor, fomentar la comunicación efectiva entre los trabajadores, creando espacios y canales de diálogo que promuevan la conexión y el apoyo mutuo, fomentar la participación en actividades voluntarias y causas sociales.

REFERENCIAS

- Acosta, M., Parra, L., Burbano, C., Aguilera, M., & Pozos, B. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35(3) 328-342. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300328
- Aguilar, J., González, D., & Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Acta de Investigación Psicológica - Psychological Research Records*, 6(3), 2552-2557. <https://www.redalyc.org/journal/3589/358950159010/>
- Ahmad, S., & Batool, A. (2019). Relationship between job stress and motivation level among faculty members. *Journal of Culture, Society and Development*. <https://iiste.org/Journals/index.php/JCSD/article/view/48283>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6) 1138-1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138
- Bello, J., & Bustamante, Y. (2019). ¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral? <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/628119>
- Brown, B. (2017). *Braving the wilderness: The quest for true belonging and the courage to stand alone*. Nueva York: Random House. <https://brenebrown.com/book/braving-the-wilderness/>
- Cantorin, O. (2017). Síndrome de burnout–estrés laboral y su influencia en el desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana los Andes–2015. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/1712>
- Çelik, M. (2018). The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. *Innovar*, vol. 28, no. 68, pp. 67-75, 2018. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n68.70472>
- Clear, J. (2018). *Atomic Habits: An easy & proven way to build good habits & break bad ones*. Nueva York: Avery. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IFhbDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Clear,+J.+\(2018\).+Atomic+Habits:+An+easy+%26+proven+way+to+build+good+habits+%26+break+bad+ones.+Nueva+York:+Avery.&ots=G0cUMW92kD](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IFhbDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Clear,+J.+(2018).+Atomic+Habits:+An+easy+%26+proven+way+to+build+good+habits+%26+break+bad+ones.+Nueva+York:+Avery.&ots=G0cUMW92kD)

&sig=R E8hVtYC1B-6Ue2_PuVd9OxniKs

- Contreras, M. (2016). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/2956>
- Contreras, O., & Garibay, N. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70.
<https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Contreras, O., Lesmez, J., & Vecino, C. (2019). Intercambio de conocimiento, motivación intrínseca y congruencia de valores en instituciones microfinancieras. *Revista Espacios*, 40(24).
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n24/19402403.html>
- Corral, H., & Ávila, A. (2020). Influencia del Estrés Laboral en docentes de Colegios Particulares Católicos. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5) 180-190.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898206>
- Cortés, P., Bedolla, M. y Pecina, E. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651>
- Cuenca, C., Cuenca, J., Manchay, J., & Vera, M. (2022). Estudio del estrés laboral en el personal administrativo, auxiliar de servicio y docente de la PUCESE. *EDUCATECONCIENCIA*, 30(35), 308–323.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8805592>
- Deci, E. & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer New York, NY. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Díaz, F. y Carrasco M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Díaz, V., Barroilhet, Y., Carrasco, R., Guzmán, A., Carvajal, K., & Galaz, D. (2022). Rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre justicia organizacional y estrés laboral. *CES Psicología*, 15(2), 113-134.
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5920>
- Duckworth, A. (2016). *Grit: The Power of Passion and Perseverance*. Scribner.
<https://www.igi->

global.com/pdf.aspx?tid%3D188730%26ptid%3D158745%26ctid%3D17%26t%3Dgrit%3A+the+power+of+passion+and+perseverance%26isxn%3D9781522515272

- Dweck, C. (2019). *Mindset: The New Psychology of Success*. Ballantine Books. <https://search.proquest.com/openview/bac7075057e088a3c40025bdc6eea4f4/1.p df?pq-origsite=gscholar&cbl=33245>
- Extremera, N., Mérida, S., Sánchez, N., Quintana, C., & Rey, L. (2019). Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>
- Garay, C., & Méndez, J. (2022). Motivación del logro académico del docente en el aprendizaje. Una revisión sistemática. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS - ISSN 2806-5794.*, 4(2) 47–66. Recuperado a partir de <http://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/74>
- Garzón, M. (2022). Factores psicosociales asociados al estrés laboral. Análisis sobre su impacto en docentes universitarios. *Revista Saluta.* <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/saluta/article/view/613>
- Harari, Y. (2018). *21 lessons for the 21st century*. Nueva York: Spiegel & Grau. <https://www.ynharari.com/book/21-lessons-book/>
- Hari, J. (2019). *Lost Connections: Uncovering the Real Causes of Depression -and the Unexpected Solutions*. Bloomsbury Publishing. <https://www.thepermanentejournal.org/doi/full/10.7812/TPP/18-231>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición Sampieri. https://www.academia.edu/download/46694261/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion_Sampieri_Dulce_Hernandez_-_Academia.edu.pdf
- Huaraca, S. y Martínez, R. (2019). Motivación Laboral: Una revisión conceptual. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2631>
- Jiménez, F., & Chinchilla, R. (2018). Prácticas de evaluación y retroalimentación en la formación de orientación. *RECIE. Revista Caribeña de Investigación Educativa*, 2(2), 26-42. <http://revistas.isfodosu.edu.do/index.php/recie/article/view/126>
- Juarez, D. (2016). Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/42/Juarez->

David.pdf

- Kaveski, I., & Beuren, I. (2022). Motivação intrínseca e da cultura organizacional no comprometimento afetivo em empresas familiares: controles formais e informais como mediadores. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 32(84), 97-110. <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n84.99681>
- Kegan, R., & Lahey, L. (2018). *Immunity to Change: How to Overcome It and Unlock the Potential in Yourself and Your Organization*. Harvard Business Review Press.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rbhITRx5VusC&oi=fnd&pg=PR3&dq=Kegan,+R.,+%26+Lahey,+L.+L.\(2018\).+Immunity+to+Change:+How+to+Overcome+It+and+Unlock+the+Potential+in+Yourself+and+Your+Organization.+Harvard+Business+Review+Press.&ots=RY6c2ZaLxO&sig=CyjjC-C8QywcDhY2iVyFVrhyNt4](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rbhITRx5VusC&oi=fnd&pg=PR3&dq=Kegan,+R.,+%26+Lahey,+L.+L.(2018).+Immunity+to+Change:+How+to+Overcome+It+and+Unlock+the+Potential+in+Yourself+and+Your+Organization.+Harvard+Business+Review+Press.&ots=RY6c2ZaLxO&sig=CyjjC-C8QywcDhY2iVyFVrhyNt4)
- Korb, S., & de Souza, W. (2022). Occupational Stress and Cognitive Processes Among Teachers in the COVID-19 Pandemic. *Paidéia (Ribeirão Preto)*. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3237>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company. [https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=i-ySQQuUpr8C&oi=fnd&pg=PR5&dq=Lazarus+y+Folkman+\(1984\)&ots=DgKShpeIRi&sig=BQSb3P5GsJakRO3M0tqw5LL8Ueo](https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=i-ySQQuUpr8C&oi=fnd&pg=PR5&dq=Lazarus+y+Folkman+(1984)&ots=DgKShpeIRi&sig=BQSb3P5GsJakRO3M0tqw5LL8Ueo)
- Montani, F., Courcy, F., Battistelli, A., & de Witte, H. (2021). Job insecurity and innovative work behaviour: A moderated mediation model of intrinsic motivation and trait mindfulness. *Stress and Health*, 37(4) 742-754. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smi.3034>
- Monteiro, J., Bortoluzzi, D., & Lunkes, R. J. (2023). Moderação da cultura organizacional na relação entre os controles formais e motivação intrínseca. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 42(1), 119-132. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v42i1.58319>
- Murillo, G., García, M., & González, C. (2019). Propuesta de estructura organizacional para organizaciones intensivas de conocimiento: una caracterización desde los centros de excelencia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 19-40. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a7>
- Nuñez, J. y León, J. (2018). Probando las relaciones entre la motivación global, contextual y situacional: un estudio longitudinal de los efectos horizontal, arriba-

abajo y abajo-arriba.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1136103417301910>

Núñez, J., Martín, J., y Navarro, J. (2019). El modelo jerárquico de motivación intrínseca–extrínseca. <https://mes.ulpgc.es/el-modelo-jerarquico-de-motivacion-intrinsecaextrinseca/>

Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Biblioteca virtual en Salud: Repositorio de tesis en ciencias biomédicas y de salud, 1-190.

<http://tesis.repo.sld.cu/index.php?P=FullRecord&ID=287&ReturnText=Search+Results&ReturnTo=index.php%3FP%3DAdvancedSearch%26Q%3DY%26SR%3D0%26SD%3D0%26G104%3D1999%26SF%3D62>

Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare, Revista Científica de Educação*, 2(1), 75-93. <http://dx.doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>

Osorio, J. & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 67-78.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081

Párraga, K., & Escobar, G. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *Revista científica multidisciplinaria arbitrada Yachasun*. (7 Ed. esp.) 142-155. <http://editorialibkn.com/index.php/yachasun/article/view/74>

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Salud Uninorte*, 35(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

Pérez, I., & Mateo, J. (2018). Una concepción metodológica en relación al desarrollo de la independencia cognoscitiva desde el trabajo independiente. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*.

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/06/independencia-cognoscitiva.html>

Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>

Rivas, R. (2020). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06 - Lima. *Saber Servir: Revista De La Escuela*

- Nacional De Administración Pública, (3), 111–125.
<https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.07>
- Rodríguez, M., Fernández, E., & Camino, L. (2022). Estudio correlacional de estrés laboral y las dimensiones de personalidad en docentes ecuatorianos. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 392-404.
<https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.98>
- Rodríguez, P., Cecchini, J., Méndez, A. y Sánchez, B. (2021). Intrinsic Motivation, Emotional Intelligence and Self-Regulated Learning: A Multilevel Analysis. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte* vol. 21 (82) pp. 235-252 <https://doi.org/10.15366/rimcafd2021.82.003>
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Suppl. 1), 72-88.
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rodríguez, Y. (2017). Gestión de Información y del Conocimiento para la toma de decisiones organizacionales. *Bibliotecas Anales de Investigación*, 150-159.
<http://revistas.bnjm.cu/index.php/BAI/article/view/203/212>
- Rojas, K. (2020). Factores motivacionales y estrés laboral de trabajadores en obras civiles –CICPRO Ingeniería SAC, Huancayo-2018.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNCP_4089f4e9fb0638934204707c775a80f1
- Ryan, R., & Deci, E. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. <https://www.guilford.com/books/Self-Determination-Theory/Ryan-Deci/9781462538966/course-use>
- Scott, K. (2019). *Radical Candor: Be a Kick-Ass Boss Without Losing Your Humanity*. St. Martin's Press.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=cCqLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Scott,+K.+\(2019\).+Radical+Candor:+Be+a+Kick-Ass+Boss+Without+Losing+Your+Humanity.+St.+Martin%27s+Press.&ots=oThR8alkd2&sig=rETPR4dM_jfqw74WlqybXbM8kaA](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=cCqLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Scott,+K.+(2019).+Radical+Candor:+Be+a+Kick-Ass+Boss+Without+Losing+Your+Humanity.+St.+Martin%27s+Press.&ots=oThR8alkd2&sig=rETPR4dM_jfqw74WlqybXbM8kaA)
- Sepúlveda, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 13(2), 45-55.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763549>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.

- <https://psycnet.apa.org/journals/ocp/1/1/27/>
- Tejada, G., Rengifo, R., Boy, A., & Rodríguez, J. (2019). Estructura organizacional y control en el modelo de gestión burocrático. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88), 66-78.
<https://biblat.unam.mx/hevila/Revistavenezolanadegerencia/2020/Vol.%2025/No.%2089/5.pdf>
- Trasmonte, P., & Maldonado, D. (2022). Análisis de la motivación intrínseca y extrínseca del talento humano en las organizaciones escolares. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/An%C3%A1lisis-de-la-motivaci%C3%B3n-intr%C3%ADnseca-y-extr%C3%ADnseca-Trasmonte-Rosendo-Maldonado-Mosquera/c2004d61a09f7064a8d2a3c5ef522dbc1cd4c566>
- Turkle, S. (2021). *The Empathy Diaries: A Memoir*. Penguin Press.
https://www.researchgate.net/profile/Amy-lone/publication/353589440_The_Empathy_Diaries_A_Memoir/links/6226a5bba39db062db89116a/The-Empathy-Diaries-A-Memoir.pdf
- Valero, V., Maman, H., Pari, M. & Laurente, V. (2023). Estrés y satisfacción laboral en profesores del altiplano peruano. *Encuentros. Revista De Ciencias Humanas, Teoría Social Y Pensamiento Crítico.*, (17), 205–216.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7527638>
- Vallejo, F., Rubio, O., & Tello, J. (2022). Organización del trabajo y manejo del estrés. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 7(2), 17.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8331400>
- Velásquez-Bernal, L., Gutiérrez, R., Larico, G., Masías, S., & Mendoza, M. (2018). Motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de Essalud Víctor Alfredo Lazo Peralta de Puerto Maldonado. *Revista el Ceprosimad*, 6(1), 06–23 <https://doi.org/10.56636/ceprosimad.v6i1.60>
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. España: Prensas Universitarias de Zaragoza.
https://www.google.com.pe/books/edition/El_estr%C3%A9s_laboral/AvKRDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Yuan, BB., Yang, H., Wang, K., Zhang, L., Wang, WH. y Duan, LP. (2022). La influencia de la motivación intrínseca de los gastroenterólogos en el

agotamiento laboral y los efectos mediadores del estrés laboral. *Zhonghua yi xue za zhi*, 102 (41), 3321-3327. <https://doi.org/10.3760/cma.j.cn112137-20220221-00351>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Estrés laboral	Vidal (2019) hace alusión a los estados en los que se encuentra un trabajador como resultado de su participación en el contexto laboral y ocupacional, y se percibe como un riesgo para su salud tanto física como psicológica. Se trata de una disparidad detectada entre las demandas laborales y la habilidad del trabajador para cumplirlas.	La variable de investigación se medirá de acuerdo a las dimensiones, indicadores e ítems comprendidos en el instrumento de investigación.	Exigencia laboral	Carga de trabajo	A menudo tengo una carga laboral excesiva que me impide realizar mis tareas eficientemente	Ordinal (LIKERT) 5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca
				Plazos ajustados	En mi trabajo, con frecuencia tengo plazos ajustados que me generan presión y estrés	
				Presión por cumplir	A menudo siento presión por cumplir con las expectativas y demandas de mi jefe o centro laboral	
			Estructura laboral	Nivel de autoridad y responsabilidad	Tener que rendir informes a mis superiores me causa estrés y ansiedad	
				2. Nivel de independencia	En mi trabajo, puedo elegir cómo y cuándo realizar mis tareas	
				3. Nivel de comunicación	Siento que puedo compartir mis opiniones a mis superiores sin temor a represalias	
			Apoyo social organizacional	1. Apoyo y reconocimiento	Recibo apoyo y reconocimiento de mis colegas y superiores por el trabajo que realizo	
				2. Retroalimentación y orientación	Recibo retroalimentación y orientación para mejorar mi desempeño y habilidades	
				3. Respaldo de los compañeros de trabajo	En mi trabajo, mis compañeros de trabajo me brindan apoyo y respaldo emocional cuando lo necesito	

Motivación intrínseca	Trasmonte y Maldonado (2022) representa el ejemplo más destacado de la motivación auto determinada, en la cual el compromiso de la persona surge a raíz del gozo, el interés y la gratificación experimentada al llevar a cabo una actividad.	La variable de investigación se medirá de acuerdo a las dimensiones, indicadores e ítems comprendidos en el instrumento de investigación.	Autonomía	1. Toma de decisiones	Tomo decisiones relacionadas con el trabajo que realizo de forma eficiente y eficaz	Ordinal (LIKERT) 5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca
				2. Control sobre las actividades que realizo	Siento que tengo control sobre las actividades que realizo en mi centro laboral	
				3. Libertad de elección	Tengo la libertad de elegir cómo realizar las tareas que desempeño en mi trabajo	
			Competencia	1. Uso de habilidades y destrezas	Soy consciente y pongo en práctica las habilidades y destrezas que poseo en mi centro laboral	
				2. Nivel de dificultad y complejidad	Considero que las tareas que realizo en mi trabajo son lo suficientemente desafiantes	
				3. Percepción de competencia	Percibo que tengo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo con éxito	
			Conexión social	1. Interacción y apoyo	Interactuó y siento el apoyo de mis compañeros de trabajo	
				2. Sentimiento de pertenencia	Me siento parte del grupo de trabajo en mi centro laboral	
				3. Relaciones interpersonales	Tengo relaciones interpersonales satisfactorias en mi trabajo	

Matriz de Operacionalización. Elaboración propia.

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estrés laboral y motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023

INSTRUCCIONES:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo **determinar la relación del estrés laboral con motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023**. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo cleonh@ucvvirtual.edu.pe

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
1	A menudo tengo una carga laboral excesiva que me impide realizar mis tareas eficientemente					
2	En mi trabajo, con frecuencia tengo plazos ajustados que me generan presión y estrés					
3	A menudo siento presión por cumplir con las expectativas y demandas de mi jefe o centro laboral					
4	Tener que rendir informes a mis superiores me causa estrés y ansiedad					
5	En mi trabajo, puedo elegir cómo y cuándo realizar mis tareas					
6	Siento que puedo compartir mis opiniones a mis superiores sin temor a represalias					
7	Recibo apoyo y reconocimiento de mis colegas y superiores por el trabajo que realizo					
8	Recibo retroalimentación y orientación para mejorar mi desempeño y habilidades					
9	En mi trabajo, mis compañeros de trabajo me brindan apoyo y respaldo emocional cuando lo necesito					
10	Tomo decisiones relacionadas con el trabajo que realizo de forma eficiente y eficaz					
11	Siento que tengo control sobre las actividades que realizo en mi centro laboral					
12	Tengo la libertad de elegir cómo realizar las tareas que desempeño en mi trabajo					
13	Soy consciente y pongo en práctica las habilidades y destrezas que poseo en mi centro laboral					
14	Considero que las tareas que realizo en mi trabajo son lo suficientemente desafiantes					
15	Percibo que tengo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo con éxito					
16	Interactuó y siento el apoyo de mis compañeros de trabajo					
17	Me siento parte del grupo de trabajo en mi centro laboral					
18	Tengo relaciones interpersonales satisfactorias en mi trabajo					

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Estrés laboral y motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023

Investigador (a) (es): CORAL JACQUELINE LEÓN HUAMÁN

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrés laboral y motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023”,

cuyo objetivo es determinar la relación del estrés laboral con motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de pregrado de la carrera profesional Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En el contexto de estudio, en la I.E.P se observó: 1) La motivación intrínseca varía entre los docentes. 2) Los docentes experimentan distintos grados de tensión en su trabajo. 3) Falta de estrategias enfocadas a mejorar el bienestar de los docentes. En base a lo manifestado, se consideró necesario establecer una investigación teniendo como objetivo determinar si existe relación de la variable estrés laboral con motivación intrínseca.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estrés laboral y motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de WhatsApp de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora LEÓN HUAMÁN, CORAL JACQUELINE email: cleonh@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor DÁVILA ARENAZA, VÍCTOR DEMETRIO email: vdavilaa@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: VICTORIA CABRERA RODRIGUEZ

Fecha y hora: Lima, 04 de octubre 2022 11:54am



Lic. Victoria Cabrera Rodríguez
DIRECTORA
I.E.P. "MATER MARIA DE LOS ANGELES"

ANEXO 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Estrés laboral y motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023"										
Apellidos y nombres del investigador: LEÓN HUAMÁN CORAL JACQUELINE										
Apellidos y nombres del experto: HERNÁNDEZ CASTANEDA JONATHAN										
ASPECTO POR EVALUAR							OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS			
ESTRÉS LABORAL	Exigencia laboral	1. Carga de trabajo	A menudo tengo una carga laboral excesiva que me impide realizar mis tareas eficientemente	Ordinal (LIKERT)	X					
		2. Plazos ajustados	En mi trabajo, con frecuencia tengo plazos ajustados que me generan presión y estrés							
		3. Presión por cumplir	A menudo siento presión por cumplir con las expectativas y demandas de mi jefe o centro laboral							
	Estructura laboral	1. Nivel de autoridad y responsabilidad	Tener que rendir informes a mis superiores me causa estrés y ansiedad					X		
		2. Nivel de independencia	En mi trabajo, puedo elegir cómo y cuándo realizar mis tareas					X		
		3. Nivel de comunicación	Siento que puedo compartir mis opiniones a mis superiores sin temor a represalias					X		
	Apoyo social organizacional	1. Apoyo y reconocimiento	Recibo apoyo y reconocimiento de mis colegas y superiores por el trabajo que realizo					X		
		2. Retroalimentación y orientación	Recibo retroalimentación y orientación para mejorar mi desempeño y habilidades					x		
		3. Respaldo de los compañeros de trabajo	En mi trabajo, mis compañeros de trabajo me brindan apoyo y respaldo emocional cuando lo necesito					x		
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Autonomía	1. Toma de decisiones	Tomo decisiones relacionadas con el trabajo que realizo de forma eficiente y eficaz	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca	X					
		2. Control sobre las actividades que realizo	Siento que tengo control sobre las actividades que realizo en mi centro laboral							
		3. Libertad de elección	Tengo la libertad de elegir cómo realizar las tareas que desempeño en mi trabajo							
	Competencia	1. Uso de habilidades y destrezas	Soy consciente y pongo en práctica las habilidades y destrezas que poseo en mi centro laboral					X		
		2. Nivel de dificultad y complejidad	Considero que las tareas que realizo en mi trabajo son lo suficientemente desafiantes					X		
		3. Percepción de competencia	Percibo que tengo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo con éxito					x		
	Conexión Social	1. Interacción y apoyo	Interactuó y siento el apoyo de mis compañeros de trabajo					X		
		2. Sentimiento de pertenencia	Me siento parte del grupo de trabajo en mi centro laboral					x		
		3. Relaciones interpersonales	Tengo relaciones interpersonales satisfactorias en mi trabajo					x		
Firma del experto:			Fecha <u>11/11/2022</u>							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Jonathan Hernández Castañeda

DNI: 42826400

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

Fecha: 11 de noviembre del 2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.


NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante Especialidad: Gestión
de Organizaciones

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Estrés laboral y motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023"										
Apellidos y nombres del investigador: LEÓN HUAMAN CORAL JACQUELINE										
Apellidos y nombres del experto: CARRANZA ESTELA TEODORO										
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS			
ESTRÉS LABORAL	Exigencia laboral	1. Carga de trabajo	A menudo tengo una carga laboral excesiva que me impide realizar mis tareas eficientemente	Ordinal (LIKERT)	X					
		2. Plazos ajustados	En mi trabajo, con frecuencia tengo plazos ajustados que me generan presión y estrés							
		3. Presión por cumplir	A menudo siento presión por cumplir con las expectativas y demandas de mi jefe o centro laboral							
	Estructura laboral	1. Nivel de autoridad y responsabilidad	Tener que rendir informes a mis superiores me causa estrés y ansiedad					X		
		2. Nivel de independencia	En mi trabajo, puedo elegir cómo y cuándo realizar mis tareas					X		
		3. Nivel de comunicación	Siento que puedo compartir mis opiniones a mis superiores sin temor a represalias					X		
	Apoyo social organizacional	1. Apoyo y reconocimiento	Recibo apoyo y reconocimiento de mis colegas y superiores por el trabajo que realizo					X		
		2. Retroalimentación y orientación	Recibo retroalimentación y orientación para mejorar mi desempeño y habilidades					x		
		3. Respaldo de los compañeros de trabajo	En mi trabajo, mis compañeros de trabajo me brindan apoyo y respaldo emocional cuando lo necesito					x		
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Autonomía	1. Toma de decisiones	Tomo decisiones relacionadas con el trabajo que realizo de forma eficiente y eficaz	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca	X					
		2. Control sobre las actividades que realizo	Siento que tengo control sobre las actividades que realizo en mi centro laboral							
		3. Libertad de elección	Tengo la libertad de elegir cómo realizar las tareas que desempeño en mi trabajo							
	Competencia	1. Uso de habilidades y destrezas	Soy consciente y pongo en práctica las habilidades y destrezas que poseo en mi centro laboral					X		
		2. Nivel de dificultad y complejidad	Considero que las tareas que realizo en mi trabajo son lo suficientemente desafiantes					X		
		3. Percepción de competencia	Percibo que tengo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo con éxito					x		
	Conexión Social	1. Interacción y apoyo	Interactuó y siento el apoyo de mis compañeros de trabajo					X		
		2. Sentimiento de pertenencia	Me siento parte del grupo de trabajo en mi centro laboral					x		
		3. Relaciones interpersonales	Tengo relaciones interpersonales satisfactorias en mi trabajo					x		
Firma del experto:			Fecha <u>12/11/2022</u>							


 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD 08171

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Teodoro Carranza Estela

DNI: 08074405

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

Fecha: 12 de noviembre del 2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.


 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD 08171

Firma del Experto Informante
Especialidad: Gestión de Organizaciones

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Estrés laboral y motivación intrínseca en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023"									
Apellidos y nombres del investigador: LEON HUAMAN CORAL JACQUELINE									
Apellidos y nombres del experto: LIZARZABURU HERNANDEZ CARLOS FRANCISCO									
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
ESTRÉS LABORAL	Exigencia laboral	1. Carga de trabajo	A menudo tengo una carga laboral excesiva que me impide realizar mis tareas eficientemente	Ordinal (LIKERT)	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca	X			
		2. Plazos ajustados	En mi trabajo, con frecuencia tengo plazos ajustados que me generan presión y estrés						
		3. Presión por cumplir	A menudo siento presión por cumplir con las expectativas y demandas de mi jefe o centro laboral						
	Estructura laboral	1. Nivel de autoridad y responsabilidad	Tener que rendir informes a mis superiores me causa estrés y ansiedad						X
		2. Nivel de independencia	En mi trabajo, puedo elegir cómo y cuándo realizar mis tareas						X
		3. Nivel de comunicación	Siento que puedo compartir mis opiniones a mis superiores sin temor a represalias						X
	Apoyo social organizacional	1. Apoyo y reconocimiento	Recibo apoyo y reconocimiento de mis colegas y superiores por el trabajo que realizo						X
		2. Retroalimentación y orientación	Recibo retroalimentación y orientación para mejorar mi desempeño y habilidades						x
		3. Respaldo de los compañeros de trabajo	En mi trabajo, mis compañeros de trabajo me brindan apoyo y respaldo emocional cuando lo necesito						x
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Autonomía	1. Toma de decisiones	Tomo decisiones relacionadas con el trabajo que realizo de forma eficiente y eficaz	X					
		2. Control sobre las actividades que realizo	Siento que tengo control sobre las actividades que realizo en mi centro laboral	X					
		3. Libertad de elección	Tengo la libertad de elegir cómo realizar las tareas que desempeño en mi trabajo	X					
	Competencia	1. Uso de habilidades y destrezas	Soy consciente y pongo en práctica las habilidades y destrezas que poseo en mi centro laboral	X					
		2. Nivel de dificultad y complejidad	Considero que las tareas que realizo en mi trabajo son lo suficientemente desafiantes	X					
		3. Percepción de competencia	Percibo que tengo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo con éxito	x					
	2. Conexión Social	3. 1. Interacción y apoyo	4. Interactuó y siento el apoyo de mis compañeros de trabajo	X					
		5. 2. Sentimiento de pertenencia	5. Me siento parte del grupo de trabajo en mi centro laboral	x					
		7. 3. Relaciones interpersonales	6. Tengo relaciones interpersonales satisfactorias en mi trabajo	x					
Firma del experto:			Fecha <u>10/11/2022</u>						



Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Carlos Francisco Lizarzaburu Hernández

DNI: 40167024

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

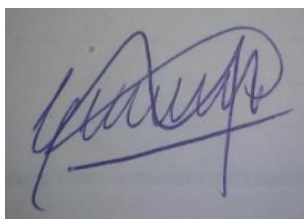
Fecha: 10 de noviembre del 2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante
Especialidad: Gestión de
Organizaciones

ANEXO 6

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Número	Docente	Grado	Resultado
1	Hernández Castañeda, Jonathan	Magister	Aplicable
2	Carranza Estela, Teodoro	Doctor	Aplicable
3	Lizarzaburu Hernández Carlos Francisco	Magister	Aplicable

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	18

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla de coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

VALOR	NIVEL
<0,5	No aceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Fuente: Elaborado en base a Arcos y Castro (2012)

En base a los resultados que se obtuvieron con el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa SPSS25 con un resultado de 0,763, lo que significa en base al rango establecido en el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach como: Aceptable. Los resultados están basados en una encuesta piloto realizada a 10 docentes de otra institución, utilizando la técnica de la encuesta e instrumento que fue un cuestionario desglosado en 18 preguntas.

ANEXO 7

Coeficiente de correlación, condiciones y regla de decisión

Coeficiente de correlación

Valores de coeficiente correlación

RANGO	RELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborado en base a Hernández, Fernández & Baptista (2014)

Condiciones:

- Sig. T = 5%
- Nivel de aceptación 95 %, $z = 1,96$
- H_0 = Hipótesis nula
- H_a = Hipótesis alterna

Regla de decisión:

- a) Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .
- b) Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .