



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral y motivación laboral en los docentes de la
Institución Educativa N° 0032, Morales, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA

AUTORAS:

Jalk Muñoz, María Teresa (ORCID: 0000-0002-2285-4408)
Sánchez Fasanando, Luz Amparo (ORCID: 0000-0002-1619-0115)

ASESORA:

Mtra. Saavedra Meléndez, Janina (ORCID: 0000-0002-7571-7271)

LINEA DE INVESTIGACION:

Desarrollo Organizacional

TARAPOTO - PERÚ

2021

ÍNDICE

Caratula	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Índice de contenido	ii
Índice de tablas	iii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODOLÓGÍA.....	13
3.1. Tipo y Diseño de investigación	13
3.2. Operacionalización de Variables.....	13
3.3. Población, Muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez, confiabilidad.....	14
3.5. Procedimiento	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos Éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSION	18
VI. CONCLUSIONES	19
VII. RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS	22
ANEXOS	27

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios por haberme permitido haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, a mis padres y mis hermanos por estar siempre ahí brindándome su apoyo incondicional.

Teresa Jalk

A mis padres por haberme formado como persona que soy en la actualidad; mucho de mis logros, como este trabajo de investigación se les debo de ustedes, gracias a ustedes por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Luz Sánchez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizaje, experiencias y sobre todo felicidad. A mi familia y amigos por confiar y creer en mí y haber hecho de mi etapa universitaria un trayecto de vivencias que nunca olvidaré.

Teresa Jalk

A Dios por dame la fortaleza para sobresalir adelante con perseverancia y sabiduría suficiente para desarrollar el trabajo de tesis, A mis padres quienes se esforzaron para concluir con mi profesión y resaltar como persona. Así también a mi compañera de tesis Teresita por brindar su apoyo, conocimiento, motivación y amistad.

Luz Sánchez

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación del estrés laboral y la motivación laboral en los docentes de la institución educativa 0032 – Morales, 2021. Esta investigación es de tipo correlacional y su diseño es no experimental – Transversal. Para las variables se empleó dos cuestionarios, la escala de estrés laboral- Mithely-Troht & Jenna G. Andersen y siguiente cuestionario de motivación laboral- Gagné. La muestra estuvo conformada por 50 docentes de ambos sexos. Se utilizó el coeficiente de Pearson, en donde se encontró una correlación negativa moderada entre el estrés laboral y la motivación laboral. En los resultados encontramos que los docentes tienen dificultades en cuanto al manejo del estrés laboral, lo cual refleja en su vida cotidiana tanto en la institución educativa. Estos datos servirán como base para futuras investigaciones en este ámbito, debido que tiene como elemento principal a la persona y a las dificultades de estrés laboral.

Palabras claves: Estrés laboral y Motivación laboral

ABSTRACT

The present research work aimed to determine the relationship of work stress and work motivation in teachers of the educational institution 0032 - Morales, 2021. This research is correlational and its design is non-experimental - Cross-sectional. Two questionnaires were used for the variables, the work stress scale - Mithely-Troht & Jenna G. Andersen and the following work motivation questionnaire - Gagné. The sample consisted of 50 teachers of both sexes. The Pearson coefficient was used, where a moderate negative correlation was found between work stress and work motivation. In the results, we find that teachers have difficulties in managing work stress, which is reflected in their daily life both in the educational institution. These data will serve as the basis for future research in this area, since its main element is the person and the difficulties of work stress.

Keywords: Work stress and Work motivation

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente uno de los problemas que viene atravesando nuestro país y a nivel internacional, es el estrés laboral en los docentes, ellos están recibiendo una carga y responsabilidad con las clases virtuales, provocando estrés y cambios de conductas en ellos, lo que requiere que se desarrollen estrategias que les permitan adaptarse al cambio de manera rápida. El estrés sea convertido en una dificultad en las personas, en Europa las cifras de estrés laboral son altas en los trabajadores, como por ejemplo en Suiza el 68% la sufre, Noruega y Suecia el 31%, Alemania el 28%. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) evaluó, en el 2005, a nivel mundial el 5% y el 10% de los colaboradores de los países avanzados llegan a manifestarse un estrés laboral, del mismo modo en los países industriales con un 25% y 45% son afectados.

Con respecto en América Latina, el estrés laboral sigue incrementando año a año, lo cual llega hacer uno de los países más afectados con un 65%, aceptando tolerar el estrés en su actividad laboral. En el Perú se desarrolló una encuesta a un total de cuarenta mil trabajadores en donde se dio a conocer que el 78 %, manifestaron padecer alguna vez estrés laboral, lo que ocasiona un exceso de trabajo en las reuniones y entre otros. A nivel local, Según Gárate Aspajo Alexis Joseph, se obtuvo que el 74% de la población muestra una motivación no favorable en los trabajadores.

Por lo cual, la motivación está en distinguir que, en todos los aspectos de nuestra vida, el ser humano necesita ser apreciado y valorado por lo que es y por lo que piensa, nuestros esfuerzos sean agradecidos y reconocidos, lo cual no necesariamente se debería satisfacerse de manera económica. Según la encuesta de Gallup el 85% de los colaboradores señalan, haber sido evaluados de manera anónima, manifestaron no tener una motivación laboral, no se sienten comprometidos e identificados con ellos mismo. Estados Unidos, con un 70% los individuos odian su trabajo. En China y Japón el 94% de los colaboradores no presenta compromiso ni responsabilidades en su centro de trabajo, tienen estrés laboral provocando una tasa de índice a suicidio terribles que promovieron al gobierno de Japón a intervenir.

Considerando en la última encuesta de la motivación laboral nacional 2019, en el Perú solo el 24% de los peruanos es feliz en su empleo. Asimismo, es uno de los países con índice de movimiento laboral en todo Latinoamérica, lo que se define con promedio de 20%, están adaptándose a cambios con facilidad así lograr ascender a un puesto de trabajo. A nivel local, Según Edith Paucar nos declara los 35 personales investigados, el 37.1%, manifiesta tener una motivación baja, el 34.3% supone tener una motivación medio, continuando el 28.6% de trabajadores cree poseer motivación alta.

Según algunas consultas psicológicas aplicadas a los docentes y personal administrativo, realizadas del año pasado en la Institución Educativa N° 0032 – Morales, se manifestó que los docentes padecen de estrés laboral.

Con respecto al siguiente **problema general**: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0032 - Morales? Y se alcanzó a formular los siguientes **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación entre la variable estrés laboral y la dimensión desmotivación en los docentes de la Institución Educativa N° 0032 - Morales?; ¿Cuál es la relación entre la variable estrés laboral y la dimensión regulación externa en los docentes de la Institución Educativa N° 0032 - Morales?; ¿Cuál es la relación entre la variable estrés laboral y la dimensión regulación Introyectada en los docentes de la Institución Educativa N° 0032 - Morales?; ¿Cuál es la relación entre la variable estrés laboral y la dimensión regulación identificada en los docentes de la Institución Educativa N° 0032 - Morales? y ¿Cuál es la relación entre la variable estrés laboral y la dimensión motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa N° 0032 - Morales?.

Por otro lado, es estudio se justifica porque sirve para aumentar el interés en los docentes mediante una buena motivación en la Institución Educativa N ° 0032 - Morales, se propone estrategias de instrucciones y capacitaciones mediante plataforma virtual, logrando una mejoría de estrés laboral en el centro de trabajo. En cuanto en el ámbito social, se beneficiará los docentes al reducir el estrés

laboral, así obtener un mejor desempeño mediante la motivación laboral lo cual permitirá desarrollar sus actividades profesionales y personales con una buena actitud. En lo práctico se facilitará la información a los docentes para que así puedan tener en cuenta la importancia de las dos variables de este trabajo de investigación dentro de la Institución Educativa N° 0032 - Morales, en lo teórico se busca construir una correlación entre las dos variables que son: estrés laboral y motivación laboral en los docentes, además poder adecuar una buena ejecución e investigación.

Asimismo, el instrumento de investigación de escala de motivación cumple el rol de evaluar, no solo de observar a los individuos que se sienten motivados sino de desempeñar actividades que les permite sentirse motivados, la prueba original fue creada en ingles llegando a ser aprobado por distintos idiomas.

Del mismo modo se alcanzó a formular el **objetivo general**: Determinar la relación del estrés laboral y la motivación laboral en los docentes Institución Educativa N° 0032 - Morales, de la cual se manifestó el **objetivo específico**: Identificar la relación del estrés laboral y la dimensión desmotivación; especificar la relación del estrés laboral y la dimensión regulación externa; establecer la relación del estrés laboral y la dimensión regulación Introyectada; conocer la relación del estrés laboral y la dimensión regulación identificada; identificar la relación del estrés laboral y la dimensión motivación intrínseca.

En concreto, se determinó la siguiente **hipótesis general**: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0032 - Morales; llegando a la **hipótesis específica**: Existe una relación entre estrés laboral y la dimensión desmotivación. Existe una relación entre estrés laboral y la dimensión regulación externa. Existe una relación entre estrés laboral y dimensión regulación Introyectada. Existe una relación entre estrés laboral y dimensión regulación identificada. Existe una relación entre estrés laboral y dimensión motivación.

II. MARCO TEÓRICO.

En las dos variables estrés laboral y motivación laboral es importante la participación de dichos investigadores, lo cual detallamos a continuación.

A nivel Internacional: García, J (2016). Planteo un estudio de investigación en la Universidad de Cuenca – Ecuador, con el fin de elaborar una propuesta de promoción y prevención, la cual este estudio de trabajo es descriptivo, transversal, correlacional. Lo que señala una población de 219 trabajadores y 388 administrativos de la misma universidad, para lo cual se desarrolló la muestra alcanzando los 229 trabajadores, así llegando a manifestar interés determinadas por los objetivos del estudio, dando como muestra final 607 frecuencia esperada 40% nivel de confianza 95%, Llegando a establecer en la conclusión, que consta un alto nivel de estrés en los individuos y el personal administrativo, con el derivado riesgo de afectación a la ejecución de su desempeño, roles y participación que puede llegar a mover su equilibrio biopsicosocial con el respectivo riesgo de desarrollar enfermedad física o mental.

Por ello Ramírez, T (2014). Desarrollo una investigación en México donde refiere la importancia de conocer los componentes que generan estrés personal, además cuenta con el diseño cuantitativo y transversal como resultados en la muestra no llega a una población exacta, debido a que no hubo la participación de todo el personal, aplicando solo a 49 personas, por el cual motivo, se trabajó en un grupo pequeño. Utilizando la prueba del estrés laboral OIT-OMS (Matesson), del mismo modo los estresores organizacionales, grupales e individuales, cuentan de una forma más planteada a la respuesta generando circunstancias de estrés en 49 trabajadores, formando niveles de análisis entre ellas organizacional, grupal e individual, se reveló, el termino del estudio de investigación un estrés laboral, no solo en crear programas, sino también, en trabajar con el área administrativa, en cuanto a los profesores cumplen el horario completo, quienes tienen el recurso del tiempo necesario, donde contengan ejercicios con actividades que ayuden a los educadores la importancia de reducir el estrés en los auxiliares administrativos.

Por lo tanto, Pozo, C (2015). Menciona que el estudio ejecutado en Ecuador, cuenta con el tipo de investigación explorativo, explicativo, descriptivo. Esta investigación de motivación y desempeño laboral, cuenta como muestra a 78 trabajadores de personal administrativo, entre ellos 72 hombres y 6 mujeres. El instrumento se utilizó el cuestionario de motivación laboral del autor Chiavenato, consta de preguntas cerradas; de igual modo se consideró el cuestionario de motivación Marshall Sashkin, fundadas en las teorías de las necesidades de Maslow. Se destaca la siguiente conclusión, indicar la gestión desarrollada en la empresa, así mismo, es bueno resaltar la motivación en cada colaborador quienes reciben un trato especial acorde con su desempeño y las actividades que este realiza.

Con respecto a López, G (2015). Realizó un estudio en Ecuador de las remuneraciones recogidas de los participantes, son las que principalmente admiten la motivación laboral identificando un estudio cualitativo, exploratoria, descriptiva y correlacional, Llegando a utilizar una encuesta dirigido a las diversas áreas, pero principalmente a los administrativos, para determinar la motivación laboral, identificando la muestra a una población total de 90 funcionarios.

A nivel nacional: Rupay, E (2018). Propone en la Universidad Ricardo Palma en Perú, lograr establecer la relación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico. Esta investigación no es experimental, pero llega a hacer metodología correlacional, obteniendo en la muestra un total de 129 colaboradores. Se logró utilizar la técnica de encuesta e instrumentos de cuestionarios. Concluyendo que los 62 tripulantes fueron evaluados llegando a mostrar un nivel bajo de riesgo 47.3%, en el incremento de habilidades y trabajo positivo, y los demás 67 tripulantes muestran un nivel alto de riesgo de una 60%.

De igual manera Román, A (2018). Resalta la relación del estrés laboral y desempeño en los individuos, planteando un tipo de investigación transversal, como diseño, se formuló no experimental. Este estudio se realizó en Maria Auxiliadora – Perú, mostrando un total 75 colaboradores profesionales del área de salud. En lo cual se manejó una encuesta que permitió recoger datos de este estudio de trabajo,

logrando como resultado que, si existe, una relación con el trabajo de investigación aplicados en los participantes.

Por otra parte, Farías, G (2017). Sugiere lograr determinar en los colaboradores el nivel motivación laboral, Así llegando a elaborar un estudio de trabajo descriptivo, como diseño es no experimental y transeccional descriptivo. Se alcanzó a evaluar a 104 participantes en la Universidad de Inca Garcilazo de la Vega – Perú, llegando a promedió 95% confianza de motivación, se aplicó la escala de motivación del trabajo R-Maws, elaborado por Gagné, obtuvo en conclusión de los resultados como evidencia moderada en motivación de los nuevos participantes, en general el 65% de los trabajadores si tiene una buena motivación y el 28% asumen un nivel de motivación alta, permitiendo al 35% reforzar la motivación en los nuevos participantes.

Del mismo modo que Rengifo, L (2019). Sostiene bienestar psicológico y motivación laboral en colaboradores Universidad Cesar Vallejo – Perú. Considera determinar que esté presente trabajo es un enfoque cuantitativo, por lo tanto, el diseño es no experimental. Lo que se obtuvo en las tres instituciones educativas privadas una pequeña muestra de población compuesta por 177 colaboradores, se aplicó una escala de bienestar psicológico de Ryff y la escala de motivación laboral. Concluyendo que los trabajadores señalan una relación directa entre sus tres instituciones educativas su propio bienestar psicológico y motivación.

A nivel local: Gárate, A (2016). manifiesta un estudio de diseño de investigación descriptiva correlacional, considerando la relación del nivel de estrés laboral y el rendimiento en los trabajadores, llevando a cabo el estudio de investigación en la Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto, examinando que la población está conformada por 749 participantes, se planteó una técnica de encuesta y cuestionario, por ultimo concluyó que hay una relación significativa del nivel estrés laboral y del desempeño laboral, teniendo como rendimiento un nivel regular de 73% y 24% posee un nivel estrés alto.

Por lo cual Vela, E (2017). Destaca en la Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto, el estudio de investigación estrés laboral y actitud hacia el trabajo, de tal manera que el diseño de investigación sirve como descriptiva correlacional, llegando a obtener como tipo de estudio el método cuantitativo. Además, la población está conformada por 83 trabajadores la cual, se obtuvo una muestra mediante la aplicación formulada, Llegando a elaborar un cuestionario de estrés laboral y una encuesta. Para finalizar se observa una relación directa de éstres laboral y actitud de parte de los individuos.

Por lo que Fernández, E (2016). Menciona la motivación y desempeño laboral en la Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto, como estudio de investigación diseño descriptivo y tipo de estudio correlacional, lo que se alcanzó en determinar que, si existe una relación con este presente trabajo, logrando aplicar un cuestionario para medir lo evaluado, de manera que los 67 participantes consideran tener una motivación baja, promediando un 90% y una motivación baja de 87% cuenta un nivel de desempeño laboral deficiente. Se aplicó 2 cuestionarios de motivación y el desempeño laboral. Concluyendo que la motivación tiene un vínculo directo, entre la motivación y el desempeño laboral causando un grado moderado ($r = 0.519$) en las dos variables.

De manera que García, C (2016). Refiere gestión escolar y la motivación laboral en la Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto. Considera establecer un enfoque cuantitativo y el tipo descriptico correlacional, por esta razón se trabajó con 19 trabajadores, que implica a 10 docentes, 02 directores, 05 auxiliares y 02 personal administrativo. El instrumento utilizado fue una encuesta. Por lo tanto, se llegó a concluir los resultados obtenidos en gestión escolar, el coeficiente alcanzó un puntaje de 1,858 puntos, también, se encontró un coeficiente de correlación de gestión escolar y la motivación laboral con 0.691, mostrando una explicación positiva en este trabajo de investigación.

Por otro lado, las variables en estudio fueron definidas por diferentes autores, los cuales describiremos a continuación: Jiménez (2000), define que el estrés laboral es un riesgo en las personas que se sobrecargan con mucho trabajo a diario,

causando un problema en su salud física, organizacional y psicosocial, manifestando también que no son ajeno a la seguridad y a la salud en su trabajo. Así llegando afectar las conductas laborales provocando tensión, ansiedad, estado ánimos negativos y cambios emocionales.

También Selye (1950) determinó que el estrés procede de la física lo que llega a ser referencia a una presión, ejerciendo de un cuerpo a otro es decir aquel que más presión recibe o recoge puede llegar a destrozarse lo cual, la psicología menciona un conjunto de síntomas psicofisiológicos causando cansancio, dolor de cuerpo, pérdida de apetito y entre otros. Peiró & Salvador (1993) nos define que el estrés laboral, nace de un desorden de las capacidades del individuo y los requerimientos de trabajo, pueden lograr ser habitual lo que manifiesta en las personas de no poder recuperarse por completo en una situación de periodo laboral. Entonces en ocasiones puede que sea difícil identificar en los problemas psicofisiológicos y sociales.

Según Huamachumo (2016) define a las siguientes dimensiones, una de las primeras dimensiones es la relación con los jefes lo cual expresa la relación entre superiores y colaboradores. La segunda dimensión viene hacer la preparación inadecuada expresando un inoportuno comportamiento al no saber enfrentar los cambios emocionales en los trabajadores. Teniendo en cuenta en la tercera dimensión la carencia de sostén es no sentirse preparados para solucionar las necesidades de los colaboradores, del mismo modo que no logran resolver los problemas de discusiones entre ellos mismos. Además, la cuarta dimensión conflicto con otros trabajadores es un problema causado por la falta de comunicación con los miembros del entorno laboral. En cuanto a la quinta dimensión sobre carga de trabajo, falta de organización del tiempo para realizar con las actividades establecidas. Por lo tanto, la sexta dimensión, la incertidumbre respecto al tratamiento, manifiestan las personas que los jefes no brindan una adecuada indicación al desarrollar las actividades nuevas. La séptima dimensión la vulnerabilidad expresa no sentirse preparado para solucionar un conflicto en el ámbito laboral con sus compañeros. Como penúltima octava dimensión es la satisfacción mostrando un comportamiento en los participantes ante las actividades

laborales una buena creencia y valores dentro de su entorno laboral y como última dimensión es la autoestima mostrando respecto y amor en el ámbito laboral.

El estrés laboral se manifiesta con teorías definidas por dichos autores, la teoría psicosocial es expuesta por Jackson (1986), indican de las situaciones de los profesores, manifestando ciertos problemas y desorden personales que realizan los docentes, la resistencia del estrés por parte de los docentes.

Holmes (1967), plantea la teoría basada en el estímulo también conocido como enfoque de sucesos vitales, lo que fundamenta que las personas se limitan al estrés laboral lo que varía que el individuo este de acuerdo a ciertas circunstancias que pueden ser la paciencia, carácter, actitud y temperamento, si se llegaría a desbordar este límite de estrés se estaría surgiendo problemas físicos y psicológicos en las personas.

Selye (1936), nos mencionan la teoría en respuesta exponiendo que el estrés no necesariamente tiene que ser específica sino tiene que, establecer un estímulo ante demandas de dichas cargas sobre él. La ventaja de esta teoría está basada en dos acciones importantes que es el estresor quien demanda el patrón de respuesta de estrés psicológico, emocional y físico. Además, la respuesta del estrés contribuye un mecanismo de aceptación considerando la respuesta del estrés.

Robbins (2004) Concreta que la motivación es un esfuerzo que cada persona consigue mediante procesos de la intensidad, dirección y perseverancia, para lograr cumplir sus metas personales. Idalberto Chiavenato, (2000) nos detalla que la motivación es un desarrollo psicológico básico que el ser humano posee. Aplicando juntamente con el conocimiento, la personalidad y la enseñanza para percibir el comportamiento de las personas. Llegando a Interactuar con otros, así mismo facilitando en el entorno externo e interno, es decir que se debería adecuarse en el ambiente; en que lo rodea al individuo, lo cual determinara la forma en que se siente motivado. González (2008), Detalla la motivación como un conjunto de métodos psíquicos que se relaciona con los estímulos externos, interviniendo un intercambio

con la personalidad de cada ser humano que a la vez es influenciada por su conducta, generando una insatisfacción.

Gagné (2010) argumenta 5 dimensiones que se explicaran a continuación, como primera dimensión tenemos a la desmotivación, menciona que la persona carece de ausencia en motivación para desarrollar actividades laborales. Considerando la segunda dimensión, regulación externa se considera ejecutar acciones con el fin de tomar aceptación recompensadas así llegar impedir los castigos, lo cual la persona lo llega a realizar por motivo de beneficio personal y no lo realiza por ciertos impulsos internos.

Así mismo, en la tercera dimensión la regulación introyectada el individuo le interesa más comprometerse a realizar un buen desempeño laboral, buscando evitar sentimientos de falta por no cumplir lo necesidades de otros. Cuarta dimensión de regulación identificada refiere plantear acciones para que así el individuo se sienta motivado con dicha tarea, además, se considera como un logro importante en su proceso personal. Por último, tenemos a la dimensión motivación intrínseca resalta que la persona se apasiona a cautivar actividades encantadoras por sí mismo. Mostrando satisfacción a desarrollar acciones laborales.

Este estudio manifiesta que la motivación cuenta con teorías definida por varios autores entre ellas la teoría de la jerarquización de Maslow (1943), manifestó que el ser humano cuenta con un estado de necesidad estable, así mismo se considera adquirir satisfacción de acuerdo a la jerarquía de las necesidades que se pueden observar en la pirámide, se encuentran las necesidades básicas de la persona y en la parte superior están aquellas necesidades elevadas. Por ende, si el ser humano desea adquirir la motivación es necesario saber el nivel de las necesidades, con el fin de llevar un buen nivel de satisfacción.

Uno de las necesidades son las fisiológicas que como ser humano requerimos tales como el refugio, hambre, sed y todo lo relacionado con lo corporal del individuo. También como necesidades esta la seguridad lo que viene hacer el cuidado emocional y daños físicos. Además, la siguiente necesidad social es toda aquella

aceptación dentro del entorno social, la amistad, afecto, entre otros. Del mismo modo la necesidad de estima abarca al individuo de manera interna entre ellas él logró, valores y autonomía, en lo externo son estatus, atención y reconocimiento. Por último, tenemos a la necesidad de autorrealización, que representa impulso del individuo ser capaz de su desarrollo y crecimiento personal.

Skinner (1905), sostiene la teoría de reforzamiento define que para tener una motivación, no es obligatorio saber entender las necesidades o las razones, la cual los colaboradores se sienta satisfechos, él sugiere que los individuos que lideren necesitan comprender la relación del comportamiento deseables y sobresaliendo, conductas indeseables, por esta razón considera que el ser humano es comprendido por medio de consecuencias positivas y negativas, refiere 4 tipos de reforzamientos la primera es reforzamiento positivo trata de reforzar atreves de calificaciones aquellas conductas que se desea motivar. El siguiente reforzamiento negativo refiere establecer normas que el colaborador pueda cumplir para evitar ciertos desacuerdos. Para finalizar tenemos el reforzamiento por castigo es aquel comportamiento no deseado llevando a tolerar una consecuencia de disciplina o aviso al trabajador entre ellas despido y multa.

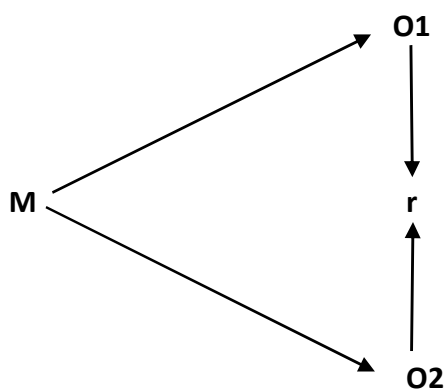
Karasek (1979) plantea la teoría social lo que manifiesta los factores psicosociales como condiciones de trabajo que maneja los individuos para realizar las tareas, contenidos y condiciones pueden llegar a ser presión que afectan físico y psicológico en los colaboradores. Estudios muestran altas demandas de riesgo a padecer impacto de miocardio por lo tanto se debe considerar un bajo nivel de control como las empresas tratan a sus trabajadores.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación: Este estudio es básica, porque se centra más en el enfoque cuantitativo ya que se centra en las causas del fenómeno social o hechos. En este método se aplicó el cuestionario, de las cuales se obtuvo estadísticamente para aprobar o verificar, además, presenta los resultados de estudios cuantitativos respaldada por tablas estadísticas y análisis de numérico (Rodríguez, 2010, p.32).

Diseño de investigación: La investigación fue transversal correlacional, logrando coleccionar datos, manifestando la relación de las dos variables. El estudio solo analiza datos y recoge en un determinado tiempo establecido por ese motivo es nombrado tipo transaccional, teniendo como diseño no experimental. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 58).



Donde:

M: Docentes de la Institución Educativa 0032 - Morales.

O1: Estrés laboral.

O2: Motivación laboral.

r : Coeficiente de correlación.

3.2. Variables:

V1: Estrés laboral.

V2: Motivación laboral.

Nota: La definición operacional se encuentra en los anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población: El estudio fue conformado por 50 docentes de la I.E. 0032 de Morales. Afirma Tamayo (2012, p.114), manifestó que es un conjunto de fenómenos, lo cual está vinculada con un total de sujetos medidas o cosas que desarrollan habilidades observables en un instante definido y en un sitio.

Criterios de inclusión:

-) Docentes de ambos sexos en condición de contratado y nombrado.
-) Docentes de todos los niveles de la I.E.

Criterios de exclusión:

-) Docentes que no tengan vínculo con la I.E.
-) Docentes en periodo vacacional.

Muestra: Se contó con la participación del 100% de la población que son 50 docentes de la Institución Educativa 0032 – Morales. Sabino (1995, p. 80) concluyó que la muestra está establecida por una parte de conjunto de total de población lo cual posee sus propias características. De tal modo sus integrantes manifiestan entre sí, características comunes. Basándose como un criterio en base de la población.

Muestreo: Fue no probabilístico intencional. Agrega Cuesta, (2009, p. 5) considera que el muestreo no probabilístico es un método en el cual se puede observar que las muestras cumplen el rol de acumular una serie, en donde brindan oportunidades al ser elegidos, de las cuales los individuos mayormente se basan en su juicio personal o en su facilidad con una buena intención del investigador.

Unidad de análisis: Un docente de la Institución Educativa 0032 – Morales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: Se aplicó una encuesta, Arias (2006 p.146), revela distintas maneras y formas de obtener información, del mismo modo el autor resalta que los instrumentos son medios materiales que cumplen el rol de almacenar datos y recogerlos.

Instrumentos: Se manejó dos instrumentos, en la primera variable se utilizó una escala de estrés laboral, por eso estuvo creada por 2 autores entre ellos tenemos a Mithely-Troht & Jenna G. Andersen, en el año 2001, teniendo como límite de 10 minutos, lo cual tiene como medición a 9 indicadores. Del mismo modo cuenta con criterios de interpretación del 1 a 25 ausencia de estrés, 26 a 43 nivel mínimo de estrés, 44 a 57 estrés manejable, 58 a 74 elevado nivel de estrés, 75 a 85 nivel alto de estrés, 86 a 100 muy alto nivel estrés.

En la herramienta de la motivación laboral se aplicó, un cuestionario de motivación laboral desarrollado por Gagné, creado en el año 2010, fue adaptada en el año 2012 en 10 idiomas incluida el español, asumiendo como duración de 15 minutos, dirigido a adultos de ambos sexos que se encuentran laborando dentro de cada organización o institución, la aplicación de este cuestionario es de personal y colectiva, contando con 19 ítems y 5 dimensiones, finalizando con el cuestionario a evaluar el nivel de motivación laboral que tienen los trabajadores.

Validez: Se empleó el juicio de expertos con investigadores que tengan el grado de magister, ejecutando un documento de evaluación que nos facilitó la Universidad, teniendo en cuenta que se estableció el criterio con claridad, relación y pertenencia de cada uno de los ítems, por último, a través del programa de Excel.

Tabla 1: Validez de los instrumentos

Instrumentos	Cvc1c	Nivel
Cuestionario de estrés laboral	0.98	Excelente
Cuestionario de motivación laboral	1.00	Excelente

Fuente de elaboración propia basado en resultados del spss.

En el primer cuestionario de estrés laboral se obtuvo una validez de 0.98 contando con un nivel de excelencia, así mismo; en el cuestionario de motivación laboral se obtuvo 1.00 contando con un nivel de excelencia.

Según Hernández, Fernández y Bautista (2010, p. 243), refiere que la validez es el nivel del instrumento que muestra una autoridad a la variable evaluado en lo que busca ordenar los ítems de instrumentos sean específicos, con el fin que el instrumento sirva para lo cual está establecido.

Confiabilidad: Se usó una prueba piloto con 30 docentes con características similares a la población, de las cuales se aplicó dos instrumentos que es la escala de estrés laboral y el cuestionario de motivación, se sacará un certificado interno por el programa de alfa de Cronbach.

Tabla 2: Confiabilidad de alfa de Cronbach de Estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	48

Fuente de elaboración propia en base a los resultados del spss24.

Tabla 3: Confiabilidad de alfa de Cronbach de Motivación laboral.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,707	19

Fuente de elaboración propia en base a los resultados del spss24.

3.5. Procedimientos:

Para realizar nuestro trabajo de investigación se requirió a la escuela de psicología una carta de presentación, así lograr coordinar con la Institución Educativa y solicitar el permiso para la ejecución del estudio de investigación. Al mismo tiempo que se ha respondido la carta de presentación, se solicitó el consentimiento de los docentes para su participación cumplimiento los criterios de inclusión. Contando con el grupo de individuos a quienes se les hará llegar información sobre el objetivo y los beneficios que tiene este estudio de investigación. Después se procedió a aplicar los dos cuestionarios, para así lograr recolectar los datos. Por último, se aplicará una base de datos, finalmente analizarlos.

3.6. Método de análisis de datos.

Este estudio de investigación cumplió un método cuantitativo, de lo cual se podrá realizar análisis de datos mediante la estadística descriptiva e inferencial, teniendo ya registrado en ambos cuestionarios se pasó hacer el vaciado de datos en el programa SPSS y Micro Excel, lo cual consintió a proceder los datos, y así confirmar la hipótesis, asimismo se logró interpretar los resultados que se dio respuestas al planteamiento del problema. Por otro parte, la confiabilidad se realizó por Alfa de Cronbach, luego se elaboró la prueba de normalidad mediante la prueba Shapiro Wilk, para reconocer la normalidad de los datos y definir el estadístico de correlación.

3.7. Aspectos éticos.

Así mismo nuestro trabajo investigación cumplió con la norma de APA, pasando por la delegación de ética de la Universidad César Vallejo, para ver si existe plagio y originalidad del trabajo. De tal manera, se contó con la importancia de los participantes y estableciendo con el objetivo del trabajo de investigación mediante estrategias que generan una buena motivación en los docentes, respetando su opinión ante las preguntas aplicadas, de igual manera se explicó la beneficencia y participación voluntaria.

IV. RESULTADOS

Tabla 4:

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov Estadístico	Smirnoy ql	Sig
Estres laboral	,113	50	,153
Motivacion laboral	,097	50	,200*

Fuente: elaborado según aplicación de los instrumentos en la población a la muestra.

En la tabla 4 se puede apreciar que las puntuaciones de ambas variables, muestran que una de ellas es que la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnoy, que el p valor es mayor al 0.05, lo cual quiere decir que la estructura de los datos es normal, por ende, se usó la estadística de paramétrica.

Tabla 5:

Correlación entre la variable 1 estrés laboral y la variable 2 motivación laboral.

		Motivación Laboral	
Pearson	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,410*
		Sig. (bilateral)	,003
		N°	50

Fuente: elaborado según aplicación de los instrumentos en la población.

En la tabla 5, se determinó que mediante el coeficiente Pearson $r = -,410^*$ existe una relación de correlación negativa moderada que a mayor estrés laboral menor motivación laboral.

Tabla 6:

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión de desmotivación.

		Desmotivación	
Pearson	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,322*
		Sig. (bilateral)	,023
		N°	50

Fuente: elaborado según aplicación de los instrumentos en la población a la muestra.

En la tabla 6, por tanto, si existe una correlación moderada ($r=-,322^*$) entre estrés laboral y desmotivación aceptando una hipótesis y un valor ($p=,023$) menor de 0.05.

Tabla 7:

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión de regulación externa.

		Regulación Externa	
Pearson	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,313*
		Sig. (bilateral)	,027
		N°	50

Fuente: elaborado según aplicación de los instrumentos en la población a la muestra.

En la tabla 7, con esto quiere decir, que existe una correlación moderada ($r=-,313^*$) entre estrés laboral y regulación externa, lo cual acepta la hipótesis con un valor ($p=,027$) menor es 0,05.

Tabla 8:

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión Regulación Introyectada.

		Regulación Introyectada	
Pearson	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,053*
		Sig. (bilateral)	,713
		N°	50

Fuente: elaborado según aplicación de los instrumentos en la población a la muestra.

En la tabla 8, observamos que existe una correlación débil de ($r=-,053^*$) entre estrés laboral y regulación Introyectada, donde se rechaza a la hipótesis con un valor de ($p=,713$) mayor a 0,05.

Tabla 9:

Relación entre el estrés laboral y la dimensión en la Regulación Identificada.

		Regulación Identificada	
Pearson	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-0,15*
		Sig.(bilateral)	,918
		N°	50

Fuente: elaborado según aplicación de los instrumentos en la población a la muestra.

En la tabla 9, presenta que existe una correlación débil de ($r=-,015^*$) entre estrés laboral y regulación identificada, con un valor de ($p=,918$) mayor al 0,05.

Tabla 10:

Relación entre el estrés laboral y la dimensión de Motivación Intrínseca.

		Motivación Intrínseca	
Pearson	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,072*
		Sig. (bilateral)	,619
		N°	50

Fuente: elaborado según aplicación de los instrumentos en la población a la muestra.

En la tabla 10, en pocas palabras muestra que si existe una correlación débil de ($r=-,072^*$) entre estrés laboral y motivación intrínseca, con un valor de ($p=,619$) mayor a 0,05 rechazando la hipótesis.

DISCUSION

En este trabajo de investigación se propuso como objetivo general demostrar la relación entre estrés laboral y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa 0032 Morales, así mismo la muestra de Pearson $r=-,410^*$ $p<0.05$ confirma que, si existe una relación de correlación negativa moderada que a mayor estrés laboral menor motivación laboral, por lo tanto, la hipótesis de correlación se acepta, estos resultados coinciden con Gárate, A (2016). Donde estableció la relación de estrés laboral y rendimientos en los trabajadores, demostrando que hay una relación significativa con las dos variables, teniendo como resultado un nivel regular de 73% y 24% posee un nivel de estrés alto, por otro lado, García, C (2016). Resalta la gestión escolar y la motivación laboral donde se obtuvo un coeficiente de correlación con 0.691, mostrando una explicación positiva en su trabajo de investigación. Esto da respuesta a lo mencionado por Jackson (1986). Las condiciones de los profesores, presentando ciertos problemas y desorden personales que pueden padecer, como la resistencia del estrés por parte de los propios docentes.

En cuanto al primer objetivo específico se encontró la existencia de una correlación moderada ($r=-,322^*$) entre estrés laboral y desmotivación, con un valor ($p=,023$) menor de 0.05, manifestando una aceptación de hipótesis de que existe relación, concordando con la investigación de Fernández, E (2016). Se estableció la motivación y desempeño laboral, obteniendo como resultado que las variables tiene un vínculo directo, en un grado moderado ($r = 0.519$), por otro lado, Vela, E (2017). Encontró una relación directa de estrés laboral y actitud de parte de los individuos. Dando como respuesta con el proyecto de Holmes (1967). Basada en el estímulo del individuo se limita al estrés en el ámbito laboral, asimismo permite ciertas condiciones entre ellas tenemos el carácter, temperamento, actitud entre otros, si esto se llegaría a desbordar, se estaría manifestando problemas físicos.

En el segundo objetivo se pudo determinar que sí, hay una correlación moderada ($r=-,313^*$) entre estrés laboral y regulación externa, aprobando la hipótesis con un valor ($p=,027$) menor es 0,05, teniendo en cuenta con el trabajo de investigación de Rengifo, L (2019). Destaca las variables del bienestar psicológico y la motivación

laboral, finalizando que los trabajadores manifiestan una relación directa con su propio bienestar psicológico y motivación, debido a esto Román, A (2018). Menciona la relación del estrés laboral y desempeño en los individuos, logrando como resultado que, si existe, una relación con el trabajo de investigación aplicados en los participantes. En cuanto a la teoría de Maslow (1943). En pocas palabras si, el ser humano desea adquirir la motivación es necesario saber, los niveles de la necesidad, con el fin de saber manejar una buena satisfacción, siendo las necesidades fisiológicas, las necesidades de la seguridad, las necesidades de estima y las necesidades de autorregulación.

Con respecto al tercer objetivo tenemos al estrés laboral y la dimensión de regulación Introyectada, obteniendo una correlación débil de ($r=-,053^*$) rechazando la hipótesis con un valor de ($p=,713$) mayor a 0,05, desde la posición de Rupay, E (2018). Argumenta la investigación teniendo como resultado un nivel de estrés bajo 47.3% de riesgo, tanto como en habilidades y en trabajo positivo revelan un nivel alto de riesgo de 60%, de acuerdo con la investigación de López, G (2015). Se obtuvo que si hay una coincidencia con la motivación laboral, donde se pudo identificar con la muestra a una población total de 90 funcionarios. En resumen, con el análisis de Selye (1963) propone 2 acciones importantes, tales como el estresor quien demanda el patrón de respuesta de estrés psicológico, emocional, físico y segundo es el mecanismo de considerarse estrés.

En cuanto al cuarto objetivo del estrés laboral y la dimensión en la regulación identificada, se denomina que si existe una correlación débil de ($r=-,015^*$), con un valor de ($p=,918$) mayor al 0,05, analizando con lo investigado de Farías, G (2017). Determino el nivel de motivación laboral, adquiriendo como resultado general el 65% del personal, si tiene una buena motivación y el 28% asumen un nivel de motivación alta, permitiendo al 35% reforzar la motivación en los nuevos colaboradores, desde el punto de vista de Pozo, C (2015). Agrega una investigación de motivación y desempeño laboral, alcanzando a una conclusión que resalta la motivación en cada participante, quienes así mismo reciben una confianza especial, acorde con su desempeño y actividades que realiza. Afirma Skinner (1905). Con su propuesta de trabajo la teoría de reforzamiento que, el ser humano logra tener una motivación, no es obligatorio saber reconocer las necesidades o las razones, en lo

cual el participante se sienta satisfecho, asimismo se sugiere que los individuos lideren y comprendan la relación del comportamiento deseable, con conductas indeseables para así lograr una mejor motivación.

Como último objetivo se plantea determinar la existencia de una correlación débil de ($r=-,072^*$) entre estrés laboral y motivación intrínseca, con un valor de ($p=,619$) mayor a 0,05 rechazando la hipótesis. Describiendo con lo planteado de García, J (2016). Se agrega un alto nivel de estrés en el personal administrativo, con el riesgo que afecta el desempeño y la colaboración, mostrando un equilibrio biopsicosocial con sufrir una enfermedad física o mental. Por esta razón Karasek (1979) presenta factores psicosociales, así como condiciones de trabajo para ejecutar actividades, que pueden llegar a ser una presión que aqueja lo físico y psicológico en los participantes.

Finalmente podemos decir que la muestra se evidenció, los docentes que participaron en la investigación tienen alguna deficiencia en cuanto al estrés laboral como: problemas emocionales, físico y psicológicos, esto viene afectando sus actividades remotas, ocasionando comportamientos negativos, permitiendo una baja actitud en las clases entre otros, es por esto que se trabajó con la motivación para reforzar en los docentes dentro y fuera de la institución educativa; lo cual se les estaría brindando mediante programas, charlas, talleres y actividades físicas; logrando así una mejor motivación y desempeño en los docentes.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Existe una relación moderada entre el estrés laboral y la motivación laboral en los docentes de la IE. 0032. En lo cual se pudo determinar mediante el coeficiente de Pearson que existe una correlación negativa moderada ($r=-,410^*$), que a mayor estrés laboral menor motivación laboral.

SEGUNDO: Existe relación del estrés laboral y la dimensión de desmotivación, teniendo como correlación moderada ($r=-,322^*$) entre estrés laboral y desmotivación aceptando una hipótesis y un valor ($p=,023$) menor de 0.05.

TERCERO: Se comprobó que, si existe una relación del estrés laboral y la dimensión regulación externa, con una correlación moderada ($r=-,313^*$), lo cual acepta la hipótesis con un valor ($p=,027$) menor es 0,05.

CUARTO: Existe relación de correlación débil de ($r=-,053^*$), donde se rechaza a la hipótesis con un valor de ($p=,713$) mayor a 0,05.

QUINTO: Por lo tanto existe una correlación débil de ($r=-,015^*$), con un valor de ($p=,918$) mayor al 0,05.

SEXTO: De igual manera existe una correlación débil de ($r=-,072^*$), con un valor de ($p=,619$) mayor a 0,05 rechazando la hipótesis.

SÉPTIMO: Finalmente en la investigación que realizó a los docentes de la institución educativa, se comprobó que padecen de estrés laboral, lo cual refleja que tienen una baja motivación en su vida cotidiana.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: A la dirección se le sugiere fomentar talleres psicológicos dirigidos a los docentes de la institución educativa, con el fin de motivarlos en su área laboral y personal disminuyendo el estrés y sobre cargas de actividades de trabajos.

SEGUNDO: Desde la dirección de la I.E. gestionar un profesional en psicología para el área del departamento psicológico para el mayor seguimiento en los docentes en su actividades laborales y personales.

TERCERO: La dirección y el área de tutoría, debe tener en cuenta estrategias que les permite poseer comportamientos y pensamientos positivos, con el cual se va a realizar mediante charlas, capacitaciones y talleres.

CUARTA: La dirección y el área de psicología estableció sensibilizar a los docentes mediante programas y charlas, de cómo mejorar el estrés laboral con la finalidad de ofrecer una buena motivación, desempeño y crecimiento profesional y personal, para así obtenga un mejor desenvolvimiento y así reducir el estrés.

QUINTA: La dirección se le pedirá promover actividades de relajación como el yoga, técnicas de respiración y medidas lúdicas para reducir el estrés en la institución educativa, mediante programas preventivos, donde los docentes puedan desarrollar un mejor manejo de estrés laboral.

SEXTA: Informar a la dirección sobre los resultados de la investigación aplicados a los docentes para así evitar el estrés laboral en la institución y mantener un equilibrio laboral.

SÉPTIMO: Ejecutar actividades de integración, comunicación y cohesión grupal como actividades entretenidas y deportivas donde estén involucrados todo el personal docente de la institución educativa con el fin de disminuir el estrés laboral.

REFERENCIAS

- Farías, G (2017). Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima. (Tesis). Universidad Inca Garcilaso de la Vega- Perú.
- Farías, G. (2017). Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Fernández, E (2016). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Región San Martín. (Tesis) Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E. & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. Educational and Psychological Measurement. 70. 628-646.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v24n2/a08v24n2.pdf>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van Den Broeck, A., Aspeli, A. K., Nuñez, J. L. (2012). Validation evidence in ten languages for the revised motivation at Work scale.
- Gárate, A (2016). Nivel de estrés laboral y grado de desempeño de los colaboradores del Hospital II – 2 Tarapoto. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo- Tarapoto.
- García, C (2016). Gestión escolar y su relación con la motivación laboral en la I.E. Pública Inicial "Santa Teresita Del Niño Jesús", Yurimaguas. (Tesis de Magestría. Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto.

García, J. (2016). Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores. (Tesis de maestría). Universidad de Cuenca – Ecuador. Recuperado del repositorio universitario:

Hernández, K., Gallarzo, M., Espinoza, J. (2011). Desarrollo Organizacional, Primera edición. Pearson Educación, S. A.

Hernández, M. (2002). Motivación animal y humana. México. D. F. El Manual Moderno. S.A.

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). México: McGraw Hill.
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos humanos. Bogotá.
<https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>

Diego Jorge González (2008) Serra, Psicología de la Motivación, Editorial en Ciencias Médicas.
[https://www.ecured.cu/Psicolog%C3%ADa_de_la_motivaci%C3%B3n_\(Libro\)](https://www.ecured.cu/Psicolog%C3%ADa_de_la_motivaci%C3%B3n_(Libro))

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Pg.243. Quinta Edición. México D.F.: McGraw-Hill Educación.

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, Ch. Y Cuevas, A. (2017). Fundamentos de la Investigación. McGraw-Hill.

HOLMES, T.H. y R.H. RAHE (1967): «The social readjustment rating scale»,
Journal of Psychosomatic research, 11, 213-218.

Huamanchumo, L. (2016). Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una
institución educativa nacional de Trujillo. Perú. (Tesis de pregrado).

Jackson, DN. 1974. Personality Research Form Manual. Nueva York: Research
Psychologists Press.

Jackson, SE, RS Schuler. 1985. A meta-analysis and conceptual critique of
research on role ambiguity and role conflict in work settings. Organ Behav Hum
Decision Proc 36: 16-78.

Jiménez, J. & Martínez, J. (2006). Una estimación del parámetro de la distribución
de Tukey. Revista Colombiana de Estadística.

López, G (2015). Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de
los colaboradores de ministerio de transporte y obras públicas de Tungurahua.
(Tesis). Universidad católica – Ecuador.

Maslow, A. H. (1943). Una teoría de la motivación humana. Psychological Review;
50 (4), 370-96.

Peiró, J.M., & Salvador, A. (1993) Control del Estrés Laboral. Madrid, Eudema.

Pozo, C (2015). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una
empresa carrocera. (Tesis). Universidad Católica

Ecuador Ramírez, T (2014). Estrés laboral en auxiliares administrativos y secretarias en una universidad pública del estado de México. (Tesis). Universidad Autónoma Del Estado De México.

Rengifo, L (2019). Bienestar psicológico y motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana. (Tesis)

Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. México.

Román, A (2018). Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas inkafarma del distrito el agustino.

Rupay, E (2018). Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú.
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1919>

Selye, H. (1951). The General Adaptation Syndrome and the Diseases of Adaptation. American Journal of Medicine, 549-555.

Vela, E (2017). Estrés laboral y actitud hacia el trabajo en los trabajadores asistenciales del Hospital Juanjuí II. E (Tesis). Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto.

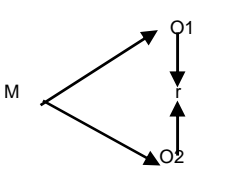
ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés Laboral	Jiménez (2000), define que el estrés laboral es un riesgo en las personas que se sobrecargan con mucho trabajo a diario, causando un problema en su salud física, organizacional y psicosocial, manifestando también que no son ajenos a la seguridad y a la salud en su trabajo.	Huamachuco medirá mediante el cuestionario de estrés laboral que considera 9 dimensiones:	Rendimiento del jefe) Manifesta la relación entre colaboradores y superiores.	Escala Ordinal 1 a 25 = ausencia de estrés 26 a 43 = nivel mínimo de estrés 44 a 57 = estrés manejable 58 a 74 = nivel de estrés elevado 75 a 85 = nivel alto de estrés 86 a 100 = muy alto nivel de estrés
			Preparación inadecuada) Comportamiento importuno.) Cambios emocionales.	
			Carencia de sostén) Incapaz a solucionar problemas de los colaboradores.) Discusiones entre ellos.	
			Conflictos con otros trabajadores) Falta de comunicación en el entorno laboral.	
			Sobre carga de trabajo) Falta de organización de tiempo.	
			Incertidumbre respecto a tratamiento) Los jefes no brindan una adecuada actividad.	
			Vulnerabilidad) Falta de preparación ante un conflicto laboral.	
			Satisfacción) Creencia y valores al realizar las actividades laborales.	
			Autoestima) Respeto y amor propio.	
Motivación Laboral	Robbins (2004) Concreta que la motivación es un esfuerzo que cada persona consigue mediante procesos de la intensidad, dirección y perseverancia, para lograr cumplir sus metas personales.	Gagné nos menciona el cuestionario de motivación, mediante 5 dimensiones:	Desmotivación) Ausencia de motivación para desarrollar actividades laborales.	Escala Ordinal 1= Totalmente en desacuerdo 2= En Desacuerdo 3= Levemente en desacuerdo 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5= Levemente de acuerdo 6= De acuerdo 7= Totalmente de acuerdo
			Regulación externa) Ejecutar actividades con el fin de recibir recompensas.	
			Regulación introyectada) Compromiso al realizar un buen desempeño laboral.	
			Regulación identificada) Plantear acciones para que el personal se sienta motivado.) Proceso personal.	
			Motivación intrínseca) El individuo se apasiona con actividades interesantes.) Satisfacción a realizar acciones laborales.	

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Estrés laboral y Motivación laboral en la Institución educativa N°0032 – Morales, 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>) ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0032 - Morales?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>) ¿Cuál es la relación entre la variable estrés laboral y la dimensión desmotivación en los docentes de la Institución Educativa N° 0032 - Morales?</p> <p>) ¿Cuál es la relación entre la variable estrés laboral y la dimensión regulación externa en los docentes de la Institución Educativa N° 0032 - Morales?</p> <p>) ¿Cuál es la relación entre la variable estrés laboral y la dimensión regulación introyectada en los docentes de la Institución Educativa N° 0032 - Morales?</p> <p>) ¿Cuál es la relación entre la variable estrés laboral y la dimensión regulación identificada en los docentes de la Institución Educativa N° 0032 - Morales?</p> <p>) ¿Cuál es la relación entre la variable estrés laboral y la dimensión motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa N° 0032 – Morales</p>	<p>Objetivo general</p> <p>) Determinar la relación del estrés laboral y la motivación laboral en los docentes Institución Educativa N° 0032 - Morales</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>) Identificar la relación del estrés laboral y la dimensión desmotivación en los docentes Institución Educativa N° 0032 – Morales.</p> <p>) Especificar la relación del estrés laboral la dimensión regulación externa en los docentes Institución Educativa N° 0032 – Morales.</p> <p>) Establecer la relación del estrés laboral la dimensión regulación introyectada en los docentes Institución Educativa N° 0032 – Morales.</p> <p>) Conocer la relación del estrés laboral y la dimensión regulación identificada en los docentes Institución Educativa N° 0032 – Morales.</p> <p>) Identificar la relación del estrés laboral y la dimensión motivación intrínseca en los docentes Institución Educativa N° 0032- Morales.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>) Existe relación significativa entre el estrés laboral y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0032 – Morales</p>	<p>Instrumentos</p> <p>) Estrés laboral.</p> <p>Ficha técnica: Escala de Estresores Laborales.</p> <p>) Motivación.</p> <p>Ficha técnica: Escala motivación laboral.</p>
Tipo de diseño de investigación	Población y muestra	Variables	Dimensiones
<p>Tipo</p> <p>) Cuantitativo</p> <p>Diseño</p> <p>) Diseño de investigación no experimental.</p> 	<p>Población</p> <p>) 50 docentes de la institución educativa N°0032 – Morales.</p> <p>Muestra</p> <p>) Lo formaron 50 docentes.</p>	<p>ESTRÉS LABORAL</p> <p>MOTIVACION LABORAL</p>	<p>Rendimiento del jefe</p> <p>Preparación inadecuada</p> <p>Carencia de sostén</p> <p>Conflictos con otros trabajadores</p> <p>Sobre carga de trabajo</p> <p>Incertidumbre respecto a tratamiento</p> <p>Vulnerabilidad</p> <p>Satisfacción</p> <p>Autoestima</p> <p>Desmotivación</p> <p>Regulación externa</p> <p>Regulación introyectada</p> <p>Regulación identificada</p> <p>Motivación intrínseca</p>

ANEXO 03: Instrumentos.

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Instrucciones: Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) sobre el número de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Considerando; 0= QUE NO ME PREOCUPA 1= ME PREOCUPA BASTANTE 2= ME FASTIDIA UN POCO 3= ME DESESPERARIA

N°	SITUACIONES DE PREOCUACION O DE INTERES	CRITERIOS			
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores.	0	1	2	3
2	Conflicto con los jefes o supervisora.	0	1	2	3
3	Temor de cometer errores en el tratamiento del cliente.	0	1	2	3
4	Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario.	0	1	2	3
5	Tomar una decisión concerniente al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible.	0	1	2	3
6	Ser interrogado (a) por el cliente sobre cuestiones que no posee una respuesta satisfactoria.	0	1	2	3
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes.	0	1	2	3
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección.	0	1	2	3
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección.	0	1	2	3
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los clientes.	0	1	2	3
11	Conflicto con mis superiores.	0	1	2	3
12	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra sección.	0	1	2	3
13	Exceso de crítica de los supervisores.	0	1	2	3
14	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	0	1	2	3
15	Grupo de compañeros y horarios impredecibles.	0	1	2	3
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al cliente.	0	1	2	3
17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.	0	1	2	3
18	Carencia de personal adecuado para cubrir la sección.	0	1	2	3
19	Inadecuada información del jefe sobre el cliente.	0	1	2	3
20	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente.	0	1	2	3
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente.	0	1	2	3
22	Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	0	1	2	3
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 o 8 horas.	0	1	2	3
24	Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	0	1	2	3
25	Hacer ejercicio hasta sudar.	0	1	2	3
26	Fumar.	0	1	2	3
27	Tomar bebidas alcohólicas.	0	1	2	3
28	Tomar café.	0	1	2	3
29	Asistir a actividades sociales o recreativas.	0	1	2	3
30	Confiar mis problemas personales a mis amigos.	0	1	2	3
31	Enfermar.	0	1	2	3
32	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	0	1	2	3
33	Divertirme.	0	1	2	3
34	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.	0	1	2	3
35	Organizar racionalmente mi tiempo.	0	1	2	3
36	Me siento feliz con mi trabajo.	0	1	2	3
37	Quisiera cambiar de actividad.	0	1	2	3
38	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	0	1	2	3
39	Me siento feliz en mi hogar.	0	1	2	3
40	Los problemas me afectan.	0	1	2	3
41	Puedo tomar una decisión fácilmente.	0	1	2	3
42	Me gustaría ser otra persona.	0	1	2	3
43	Soy una persona simpática.	0	1	2	3
44	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.	0	1	2	3
45	Soy popular entre las personas de mi edad.	0	1	2	3
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos.	0	1	2	3
47	Me doy por vencido (a) fácilmente.	0	1	2	3
48	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy.	0	1	2	3

ESCALA DE MOTIVACIÓN.

Escala original por Gagné et. al. (2010) y Adaptación al español por Gagné, et. al. (2012)

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Instrucciones:

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) sobre el número de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Incierto	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
7	6	5	4	3	2	1

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

ANEXO 04: Permiso de instrumentos

Teresita Jalil (@terecita@gmail.com) para Marylene Gagne · 19 oct. 2021 21:29

@Marylene_Gagne: Hi! I'm a Psychology student's of Lima, Peru.. I'd like to communicate with you about the work Motivation Scale (R-MAWS) prepared by you and other specialists. Thank you for your attention. I need your authorization to use of the instrument for my research.

Marylene Gagne (@marylene_gagne) para Teresita Jalil · 20 oct. 2021 23:59

Can you please provide me with your university affiliation and what exactly the scale will be used for?

Marylene Gagne
Ph.D.
Jura (Juris Doctor) / Juris Doctor
Faculty of Law (Faculty of Law) / Faculty of Law
Ottawa, Ontario, K1N 6N5, Canada
Tel: +1 613 236 4825
Email: marylene.gagne@carleton.ca
Web: <http://www.futuresofworkresearch.com>
<http://www.futuresofworkresearch.com>

Teresita Jalil (@terecita@gmail.com) para Marylene Gagne · 20 oct. 2021 21:45

www




Marylene Gagne para Teresita Jalil · 20 oct. 2021 22:04

I thank you for the information. Yes you can use the scale for your project. If you need translations, they are in the attached document. Good luck with your

Teresita Jalil (@terecita@gmail.com) para Marylene Gagne · 21 oct. 2021 12:14

I thank you for the information.

www

 andersen9590



21 de abril de 2023 9:59

Hi! I'm a Psychology student's of Lima, Perú. I'd like to communicate with you about the work I SIRI SCRI Scale prepared by you and other specialists. Thank you for your attention. I need your authorization to use of the instrument for my research.



Anexo 05: Validez y Concordancia de Excelentes.

Juez 1: Mg. Oscar Roberto Reátegui García

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Rendimiento del jefe		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores.	X		X		X		
2	Conflicto con los jefes o supervisora.	X		X		X		
3	Temor de cometer errores en el tratamiento del cliente.	X		X		X		
4	Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario.	X		X		X		
5	Tomar una decisión concerniente al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Preparación inadecuada		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Ser interrogado (a) por el cliente sobre cuestiones que no posee una respuesta satisfactoria	X		X		X		
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Carencia de sostén		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección.	X		X		X		
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección.	X		X		X		
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los clientes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Conflictos con otros trabajadores		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Conflicto con mis superiores.	X		X		X		
12	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra sección.	X		X		X		
13	Exceso de crítica de los supervisores.	X		X		X		
14	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Sobre carga de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Grupo de compañeros y horarios impredecibles.	X		X		X		
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al cliente.	X		X		X		
17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.	X		X		X		
18	Carencia de personal adecuado para cubrir la sección.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Incertidumbre respecto a tratamiento		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Inadecuada información del jefe sobre el cliente.	X		X		X		
20	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente.	X		X		X		
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente.	X		X		X		
22	Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: Vulnerabilidad		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 o 8 horas.	X		X		X		
24	Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	X		X		X		
25	Hacer ejercicio hasta sudar.	X		X		X		
26	Fumar.	X		X		X		
27	Tomar bebidas alcohólicas.	X		X		X		
28	Tomar café.	X		X		X		
29	Asistir a actividades sociales o recreativas.	X		X		X		

30	Confiar mis problemas personales a mis amigos.	X		X		X	
31	Enfermar.	X		X		X	
32	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	X		X		X	
33	Divertirme.	X		X		X	
34	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.	X		X		X	
35	Organizar racionalmente mi tiempo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 8: Satisfacción		Si	No	Si	No	Si	No
36	Organizar racionalmente mi tiempo.	X		X		X	
37	Quisiera cambiar de actividad.	X		X		X	
38	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	X		X		X	
39	Me siento feliz en mi hogar.	X		X		X	
DIMENSIÓN 9: Autoestima		Si	No	Si	No	Si	No
40	Los problemas me afectan.	X		X		X	
41	Puedo tomar una decisión fácilmente.	X		X		X	
42	Me gustaría ser otra persona.	X		X		X	
43	Soy una persona simpática.	X		X		X	
44	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.	X		X		X	
45	Soy popular entre las personas de mi edad.	X		X		X	
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos.	X		X		X	
47	Me doy por vencido (a) fácilmente.	X		X		X	
48	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Oscar Roberto Reátegui García DNI: 42908692

Especialidad del validador: Psicología Clínica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de Abril del 2021



Dr. Oscar Roberto Reátegui García
PSICÓLOGO
C.P. P. 17080

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Clari
		1		2		
DIMENSIÓN 1: Desmotivación		Si	No	Si	No	Si
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X
DIMENSIÓN 2: Regulación externa		Si	No	Si	No	Si
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X
DIMENSIÓN 3: Regulación introyectada		Si	No	Si	No	Si
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	X		X		X
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X
DIMENSIÓN 4: Regulación identificada		Si	No	Si	No	Si
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X

DIMENSIÓN 5: intrínseca		Si		Si		Si	No
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo	X		X		X	
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X	
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Oscar Roberto Reátegui García DNI: 42908592

Especialidad del validador: Psicología Clínica

14 de Abril del 2021

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Oscar Roberto Reátegui García
PSICÓLOGO
C.P. 17080

Firma del Experto Informante.

Juez 2: Mg. Ronald Urquia Chuqui

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Rendimiento del jefe								
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores.	X		X		X		Ninguna
2	Conflicto con los jefes o supervisores.	X		X		X		Ninguna
3	Terror de cometer errores de tratamiento del cliente.	X		X		X		Ninguna
4	Discrepancia con el tratamiento del cliente e asuntos.	X		X		X		Ninguna
5	Tener una decisión con respecto al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Preparación inadecuada								
6	Ser interrogado (a) por el cliente sobre cuestiones que no posee una respuesta satisfactoria.	X		X		X		Ninguna
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 3: Carencia de soporte								
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección.	X		X		X		Ninguna
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección.	X		X		X		Ninguna
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos respecto a los clientes.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 4: Conflictos con otros trabajadores								
11	Conflicto con mis superiores.	X		X		X		Ninguna
12	Dificultad para trabajar con un compañero en particular de otra sección.	X		X		X		Ninguna
13	Exceso de crítica de los superiores.	X		X		X		Ninguna
14	Dificultad para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 5: Sobre carga de trabajo								
15	Olvido de compañeros y horarios irregulares.	X		X		X		Ninguna
16	Carencia de tiempo para chequear atención al cliente.	X		X		X		Ninguna
17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.	X		X		X		Ninguna
18	Carencia de personal adecuado para cubrir la sección.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 6: Incertidumbre respecto a tratamiento								
19	Inadecuada información del jefe sobre el cliente.	X		X		X		Ninguna
20	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente.	X		X		X		Ninguna
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente.	X		X		X		Ninguna
22	Incertidumbre respecto a la agencia o funcionamiento de un equipo especializado.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 7: Vulnerabilidad								
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 o 8 horas.	X		X		X		Ninguna
24	Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	X		X		X		Ninguna
25	Hacer ejercicio hasta sudar.	X		X		X		Ninguna
26	Fumar.	X		X		X		Ninguna
27	Tomar bebidas alcohólicas.	X		X		X		Ninguna
28	Tomar café.	X		X		X		Ninguna
29	Ajitar a actividades sociales o recreativas.	X		X		X		Ninguna

Mg. C.P.C. Ronald Urquia Chuqui
Especialista en Certificaciones
Matrícula N° 19 - 1851
a Configura

INSTRUMENTO EVALUATIVO

28	Confiar mis problemas personales a mi pareja.	X			X			Negativa
29	Entusiasmo	X			X			Negativa
30	Conversar sobre asuntos familiares con las personas que convivo.	X			X			Negativa
31	Confianza	X			X			Negativa
32	Decidir durante el día un rato a mi tranquilidad	X			X			Negativa
33	Organizar racionalmente el tiempo	X			X			Negativa
DIMENSIÓN 3: Satisfacción		Si	No	Si	No	Si	No	
34	Organizar racionalmente el tiempo	X			X			Negativa
35	Quisiera cambiar de actividad	X			X			Negativa
36	Quisiera cambiar de institución en lo que trabajo	X			X			Negativa
37	Me sentiría feliz en mi hogar	X			X			Negativa
DIMENSIÓN 4: Autoestima		Si	No	Si	No	Si	No	
38	Los problemas me afectan	X			X			Negativa
39	Puedo tomar una decisión fácilmente	X			X			Negativa
40	Me gustara ser otra persona	X			X			Negativa
41	Soy una persona tímida	X			X			Negativa
42	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo	X			X			Negativa
43	Soy peculiar entre las personas de mi edad	X			X			Negativa
44	Se levan en cuenta mis sentimientos	X			X			Negativa
45	Me doy por vencido fácilmente	X			X			Negativa
46	Me cuesta mucho tiempo adaptarme como soy	X			X			Negativa

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Ronald Urquía Chuqui DNE: 70007545

Especialidad del validador: Especialista en Contrataciones con el Estado.

- Relevancia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relación:** El ítem es apropiado para medir el conocimiento conceptual específico del constructo.
- Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna la esencia del ítem, es claro, sencillo y directo.

Nota Suficiencia: se dio suficiencia porque los ítems seleccionados son suficientes para medir la dimensión.

21 de abril del 2021



Mg. C.P.C. Ronald Urquía Chuqui
Especialista en Contrataciones
Matrícula N° 19 - 1851

Firma del Experto Informante.

Activar Win
In a Continuación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Desmotivación		Si	No	Si	No	Si	No	
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		Ninguna
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		Ninguna
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		Ninguna
DIMENSION 2: Regulación externa		Si	No	Si	No	Si	No	
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		Ninguna
8	Porque otras personas me van a darme más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		Ninguna
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		Ninguna
14	Porque me ansioso a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		Ninguna
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
DIMENSION 3: Regulación intrínseca		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Porque tengo que acostumbrarme a mi mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		Ninguna
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		Ninguna
7	Porque si no me sentiré mal respecto a mí mismo.	X		X		X		Ninguna
15	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		Ninguna
DIMENSION 4: Regulación identificada		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		Ninguna
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X		Ninguna
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		Ninguna

Mg. C.P.C. Rosalbi Urquiza Choqui
Especialista en Contratación
Matrícula N° 19-1881

Ir a Configuración

DIMENSIÓN 5: intrínseca		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Porque me divierte haciendo mi trabajo	X		X		X		Ninguna.
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante	X		X		X		Ninguna.
13	Porque lo que hago en mi trabajo es enriquecedor	X		X		X		Ninguna.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Ronald Urquía Chuqui DNI: 70307545

Especialidad del validador: Especialista en Contrataciones con el Estado.

21 de abril del 2021

- **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o función específica del constructo.
- **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems parciales son suficientes para medir la dimensión.



Mg. C.P.C. Ronald Urquía Chuqui
Especialista en Contrataciones
Matricula N° 19 - 1051

Act
Ira C

Juez 3: Mg. Lili Mercedes Arce Ramírez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Redimiento del jefe								
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores	X		X		X		Ninguna
2	Calificación de los jefes o supervisores	X		X		X		Ninguna
3	Tarifa de corrección en el tratamiento del cliente	X		X		X		Ninguna
4	Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario	X		X		X		Ninguna
5	Tomar una decisión concerniente al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Preparación inadecuada								
6	Ser interrogado (a) por el cliente sobre cuestiones que no poseen una respuesta satisfactoria	X		X		X		Ninguna
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 3: Carencia de soporte								
8	Carencia de oportunidades para hablar frecuentemente con los compañeros acerca de los problemas de la sección	X		X		X		Ninguna
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección	X		X		X		Ninguna
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los clientes	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 4: Conflictos con otros trabajadores								
11	Conflictos con mis superiores	X		X		X		Ninguna
12	Dificultad para trabajar con un compañero en particular de otra sección	X		X		X		Ninguna
13	Exceso de críticas de los supervisores	X		X		X		Ninguna
14	Dificultad para trabajar con un compañero en particular de la misma sección	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 5: Sobre carga de trabajo								
15	Grupo de clientes e horarios inmanejables	X		X		X		Ninguna
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención específica al cliente	X		X		X		Ninguna
17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas	X		X		X		Ninguna
18	Carencia de personal adecuado para cubrir la sección	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 6: Inveredumbre respecto a tratamiento								
19	Indecuada información del jefe sobre el cliente	X		X		X		Ninguna
20	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente	X		X		X		Ninguna
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente	X		X		X		Ninguna
22	Insuficiencia respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 7: Vulnerabilidad								
23	Trabajar por lo menos 4 noches a la semana durante 7 o 8 horas	X		X		X		Ninguna
24	Trabajar en un ambiente cercano dentro de un radio de 100 m.	X		X		X		Ninguna
25	Hacer ejercicio hasta sudar	X		X		X		Ninguna
26	Fumar	X		X		X		Ninguna
27	Tomar bebidas alcohólicas	X		X		X		Ninguna
28	Tomar café	X		X		X		Ninguna
29	Asistir a actividades sociales o recreativas	X		X		X		Ninguna


 Mg. Lili Mercedes Arce Ramírez
 Especialista en Contratación
 Matrícula N° 19 - 988

30	Contar mis problemas personales a mis amigos.	X		X		X		Ninguna.
31	Enojarse.	X		X		X		Ninguna.
32	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	X		X		X		Ninguna.
33	Quejarme.	X		X		X		Ninguna.
34	Declarar durante el día un mal día de tranquilidad.	X		X		X		Ninguna.
35	Compartir algo vulnerable de mí mismo.	X		X		X		Ninguna.
DIMENSION 3: Satisfacción		SI	No	SI	No	SI	No	
36	Compartir algo vulnerable de mí mismo.	X		X		X		Ninguna.
37	Cansarse cambiar de actividad.	X		X		X		Ninguna.
38	Cansarse cambiar de institución en la que trabajo.	X		X		X		Ninguna.
39	Ir a donde sólo en mi hogar.	X		X		X		Ninguna.
DIMENSION 3: Autostima		SI	No	SI	No	SI	No	
40	Los problemas me afectan.	X		X		X		Ninguna.
41	Puede tomar decisiones fácilmente.	X		X		X		Ninguna.
42	Ir a donde sólo en mi hogar.	X		X		X		Ninguna.
43	Ser una persona simpática.	X		X		X		Ninguna.
44	Ir a donde sólo acostumbrarme a algo nuevo.	X		X		X		Ninguna.
45	Ser popular entre las personas de mi edad.	X		X		X		Ninguna.
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos.	X		X		X		Ninguna.
47	Ir a donde sólo voy por voluntad ajena fácilmente.	X		X		X		Ninguna.
48	Ir a donde sólo: Ir bajo aceptación como soy.	X		X		X		Ninguna.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Lilia Mercedes Arce Ramírez DNI: 48024638

Especialidad del validador: Especialista en Contrataciones con el Estado.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es adecuado para representar al concepto técnico dimension específico de constructo.
Claridad: Se entiende vía dificultad alguna el significado del ítem en sentido, exacto y directo.

Nota: Señalando, se dice suficiencia cuando los ítems presentados son suficientes para medir la dimensión.

21 de abril del 2021



Mg. Lilia Mercedes Arce Ramírez
Especialista en Contrataciones
Matrícula N° 19 - 908

Activar
 Ira Confli

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desmotivación		Si	No	Si	No	Si	No	
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarme en este trabajo.	X		X		X		Ninguna.
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		Ninguna.
15	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		Ninguna.
DIMENSIÓN 2: Regulación externa		Si	No	Si	No	Si	No	
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		Ninguna.
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		Ninguna.
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		Ninguna.
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		Ninguna.
14	Porque me aseguro a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		Ninguna.
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		Ninguna.
DIMENSIÓN 3: Regulación introyectada		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		Ninguna.
3	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		Ninguna.
7	Porque sino me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		Ninguna.
10	Porque sino sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		Ninguna.
DIMENSIÓN 4: Regulación identificada		Si	No	Si	No	Si	No	
4	Porque al poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		Ninguna.
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X		Ninguna.
18	Porque al poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		Ninguna.



M^g. CPC. Celsa Mercedes Arco Ruzo
 Especialista en Contrataciones
 Matrícula N° 19 - 988

DIMENSIÓN 5: Intelectual	SI	No	SI	No	SI	No	
5) Porque me dio el derecho de trabajo	X		X		X		Negativa
6) Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		Negativa
7) Porque lo que hago en mi trabajo es amigable.	X		X		X		Negativa

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinion de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable despues de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. Lilia Mercedes Arco Ramirez DNI: 46E24638

Especialidad del validador: Especialista en Contrataciones con el Estado.

Pertinencia: El temario consta de 10 preguntas teóricas formuladas.
Relevancia: El temario es apropiado para representar el componente o dimensión específica del conocimiento.
Cantidad: Se entiende sea suficiente alguna el evocación del libro, es correcto, exacto y directo.

Nota: Eficacia: se dio el fallo cuando los temarios planteados para medir la dimensión.


28 de abril del 2023


 Mg. CPC Lilia Mercedes Arco Ramirez
 Especialista en Contrataciones
 Matrícula N° 19 - 608

Firma del Experto Informante

Activar Windows
 Ir a Configuración de

Juez 4: Mg. Enzo André Bautista Calderón

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Rendimiento del jefe								
1	Exceso de críticas por parte de los jefes o supervisores.					x		
2	Conflicto con los jefes o supervisores.	x						
3	Terror de cometer errores en el tratamiento del cliente.			x				
4	Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario.			x				
5	Tomar una decisión concerniente al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible.			x				
DIMENSIÓN 2: Preparación inadecuada								
6	Ser interrogado (a) por el cliente sobre cuestiones que no posee una respuesta satisfactoria.					x		
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes.	x						
DIMENSIÓN 3: Carencia de sostén								
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección.	x						
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección.			x				
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los clientes.	x						
DIMENSIÓN 4: Conflictos con otros trabajadores								
11	Conflicto con mis superiores.			x				
12	Dificultad para trabajar con un compañero en particular de otra sección.					x		
13	Exceso de críticas de los supervisores.					x		
14	Dificultad para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	x						
DIMENSIÓN 5: Sobre carga de trabajo								
15	Grupo de compañeros y horarios impredecibles.	x						
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al cliente.	x						
17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.			x				
18	Carencia de personal adecuado para cubrir la sección.					x		
DIMENSIÓN 6: Incertidumbre respecto a tratamiento								
19	Inadecuada información del jefe sobre el cliente.					x		
20	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente.			x				
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente.			x				
22	Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	x						
DIMENSIÓN 7: Vulnerabilidad								
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 o 8 horas.	x						
24	Contar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	x						
25	Hacer ejercicio hasta sudar.	x						
26	Fumar.					x		
27	Tomar bebidas alcohólicas.					x		
28	Tomar café.					x		
29	Asistir a actividades sociales o recreativas.					x		

30	Contar mis problemas personales a mis amigos.			<input checked="" type="checkbox"/>			
31	Enterrar.	<input checked="" type="checkbox"/>					
32	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	<input checked="" type="checkbox"/>					
33	Divertirme.			<input checked="" type="checkbox"/>			
34	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.			<input checked="" type="checkbox"/>			
35	Organizar racionalmente mi tiempo.			<input checked="" type="checkbox"/>			
DIMENSION II: Satisfacción		SI	No	SI	No	SI	No
36	Organizar racionalmente mi tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>					
37	Quisiera cambiar de actividad.	<input checked="" type="checkbox"/>					
38	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>					
39	Me siento feliz en mi hogar.	<input checked="" type="checkbox"/>					
DIMENSION III: Autoestima		SI	No	SI	No	SI	No
40	Los problemas me afectan.			<input checked="" type="checkbox"/>			
41	Puedo tomar una decisión fácilmente.			<input checked="" type="checkbox"/>			
42	Me gustaría ser otra persona.			<input checked="" type="checkbox"/>			
43	Soy una persona simpática.			<input checked="" type="checkbox"/>			
44	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.			<input checked="" type="checkbox"/>			
45	Soy popular entre las personas de mi edad.			<input checked="" type="checkbox"/>			
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos.			<input checked="" type="checkbox"/>			
47	Me doy por vencido (a) fácilmente.			<input checked="" type="checkbox"/>			
48	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy.			<input checked="" type="checkbox"/>			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. MBA : Bautista Calderon Enzo André

DNI: 724

Especialidad del validador: Administración de Empresas

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de abril del 2021



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Desmotivación								
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarme en este trabajo	x						
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	x						
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido	x						
DIMENSIÓN 2: Regulación externa								
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)			x				
8	Porque otras personas me van a obtener más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo			x				
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)			x				
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)			x				
14	Porque me atrevo a hacer mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	x						
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	x						
DIMENSIÓN 3: Regulación introyectada								
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	x						
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	x						
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	x						
13	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	x						
DIMENSIÓN 4: Regulación identificada								
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales					x		
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo					x		
12	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí					x		
DIMENSIÓN 5: intrínseca								
6	Porque me divierte haciendo mi trabajo			x				
11	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante			x				
12	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante			x				

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, MBA: Bautista Calderón Enzo André

DNI: 72423285

Especialidad del validador: Administración de Empresas

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el constructo o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, el contexto, estado y objeto.

Nota: Suficiencia se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 MBA Enzo A. Bautista Calderón
 Firma del Experto Informante.

Juez 5: Mg. Gian Carlo Doria Palomino



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Rendimiento del jefe								
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores.	X		X		X		
2	Conflicto con los jefes o supervisora.	X		X		X		
3	Temor de cometer errores en el tratamiento del cliente.	X		X		X		
4	Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario.	X		X		X		
5	Tomar una decisión concierne al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible.	X		X		X		
DIMENSION 2: Preparación inadecuada								
6	Ser interrogado (a) por el cliente sobre cuestiones que no posee una respuesta satisfactoria	X		X		X		
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes.	X		X		X		
DIMENSION 3: Carencia de sostén								
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección.	X		X		X		
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección.	X		X		X		
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los clientes.	X		X		X		
DIMENSION 4: Conflictos con otros trabajadores								
11	Conflicto con mis superiores.	X		X		X		
12	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra sección.	X		X		X		
13	Exceso de crítica de los supervisores.	X		X		X		
14	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	X		X		X		
DIMENSION 5: Sobre carga de trabajo								
15	Grupo de compañeros y horarios impredecibles.	X		X		X		
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al cliente.	X		X		X		
17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.	X		X		X		
18	Carencia de personal adecuado para cubrir la sección.	X		X		X		
DIMENSION 6: Incertidumbre respecto a tratamiento								
19	Inadecuada información del jefe sobre el cliente.	X		X		X		
20	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente.	X		X		X		
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente.	X		X		X		
22	Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	X		X		X		
DIMENSION 7: Vulnerabilidad								
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 o 8 horas.	X		X		X		
24	Contar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	X		X		X		
25	Hacer ejercicio hasta sudar.	X		X		X		
26	Fumar.	X		X		X		
27	Tomar bebidas alcohólicas.	X		X		X		
28	Tomar café.	X		X		X		
29	Asistir a actividades sociales o recreativas.	X		X		X		

30	Confiar mis problemas personales a mis amigos.	X		X		X	
31	Enfermar.	X		X		X	
32	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	X		X		X	
33	Divertirme.	X		X		X	
34	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.	X		X		X	
35	Organizar racionalmente mi tiempo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 8: Satisfacción		Si	No	Si	No	Si	No
36	Organizar racionalmente mi tiempo.	X		X		X	
37	Quisiera cambiar de actividad.	X		X		X	
38	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	X		X		X	
39	Me siento feliz en mi hogar.	X		X		X	
DIMENSIÓN 9: Autoestima		Si	No	Si	No	Si	No
40	Los problemas me afectan.	X		X		X	
41	Puedo tomar una decisión fácilmente.	X		X		X	
42	Me gustaría ser otra persona.	X		X		X	
43	Soy una persona simpática.	X		X		X	
44	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.	X		X		X	
45	Soy popular entre las personas de mi edad.	X		X		X	
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos.	X		X		X	
47	Me doy por vencido (a) fácilmente.	X		X		X	
48	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gian Carlo Doris Polovina DNI: 09677007

Especialidad del validador: Psicólogo clínico.

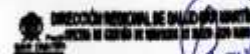
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de Nov del 2021



Gian Carlo Doris Polovina
Resp. Del Servicio de Psicología

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1	2	2	1	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desmotivación		Si	No	Si	No	Si	No	
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Regulación externa		Si	No	Si	No	Si	No	
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Regulación introyectada		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	X		X		X		
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Regulación identificada		Si	No	Si	No	Si	No	
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X		
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		

DIMENSIÓN 5: intrínseca		Si	No	Si	No	Si	No
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo	X		X		X	
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X	
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Carla Dora Palomino DNI: 09677007

Especialidad del validador: Psicología Clínica

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN
 VICERRECTORÍA DE GESTIÓN DE CALIDAD
 26 de Abril del 2021
Carla Dora Palomino
 Psic. Gian Carlo Dora Palomino
 Resp. Del Servicio de Psicología
 C.Ps.P. 13714
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Elevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Rendimiento del jefe								Este nombre dado a la dimensión me parece poco adecuado el contenido que se pretende medir con los indicadores que se están considerando
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores.	x		x		x		La crítica puede ser constructiva o no. Sería bueno especificar a cuál se está refiriendo
2	Conflicto con los jefes o supervisores.	x		x		x		Se sugiere modificar: "o supervisores" para coincidir con el indicador anterior
3	Tener de cometer errores en el tratamiento del cliente.	x		x		x		Las respuestas afirmativas se sujetan a que el instrumento sea aplicado en trabajadores con límites de alguna forma con clientes (aquí cabe la sugerencia de contemplar posibilidad de distinguir clientes internos ó externos)
4	Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario.	x		x		x		Entiendo el siguiente sentido y; por tanto, sugiero el siguiente fraseo para aumentar la claridad "Desacuerdo con el trato recibido de parte del cliente o usuario". Si no hubiese una razón específica al indicador para hacerlo, sugiero que, de referirse al cliente en una pregunta, se refieran al cliente en todas y no poner en un caso "cliente" y en otro "cliente o usuario". Esta distinción puede sugerir al sujeto de estudio una interpretación no deseada
5	Tomar una decisión concerniente al cliente cuando el supervisor no se encuentra o es inmediato disponible	x		x		x		idem, pero para el caso del supervisor (¿jefe y/o supervisores?)
DIMENSION 2: Preparación inadecuada								Sugiero se utilicen 3 o 4 indicadores para asegurar la validez de contenido
6	Ser interrogado (a) por el cliente sobre cuestiones que no posee una respuesta satisfactoria	x		x		x		"Respuesta satisfactoria" es muy ambigua. ¿Satisfactoria respecto a lo esperado por el cliente o respecto a lo estipulado en el proceso de atención? También me parece muy parecida al tercer indicador de la dimensión 1
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes.	x		x		x		
DIMENSION 3: Carencia de sección								Tal vez "apoyo", "apertura", "sopora". Sugiero hacer posteriormente una prueba de lenguaje con sujetos de dicho aplicativo finalmente el instrumento
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección.	x		x		x		
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección	x		x		x		
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los clientes.	x		x		x		
DIMENSION 4: Conflictos con otros trabajadores								

11	Conficto con mis superiores.	x		x		x		Mide exactamente lo mismo que el segundo indicador de la primera dimensión.	
12	Dificultad para trabajar con un compañero en particular de otra sección.	x		x				Sugiero explicitar la naturaleza de la dificultad (técnica, actitud, ... o actitud). Entendería que se refieren a actitud, pero es bueno que quede claro.	
13	Exceso de crítica de los superiores.			x		x	x	Mide casi lo mismo que el primer indicador de la dimensión 1. Tal vez podrían reconsiderar la distinción en cuanto a contenido de las dimensiones 1 y 4.	
14	Dificultad para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	x		x				La misma indicación que en el caso del segundo indicador de esta misma dimensión. No especificar el tipo de dificultad puede generar ambigüedad.	
DIMENSIÓN 5: Sobre carga de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	"sobrecarga"	
15	Grupo de compañeros / horarios impredecibles.			x		x	x	No parece guardar una relación muy directa con el nombre asignado a la dimensión.	
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al cliente.	x		x			x		
17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.	x		x			x		
18	Carencia de personal adecuado para cubrir la sección.	x		x			x		
DIMENSIÓN 6: Incertidumbre respecto a tratamiento		Si	No	Si	No	Si	No	Sugiero utilizar "trato al cliente" en vez de "tratamiento".	
19	Inadecuada información del jefe sobre el cliente.	x		x			x		
20	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente.	x		x			x		
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente.	x		x			x		
22	Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	x		x				x	No queda claro a que se refiere. Parece ser muy específico del contexto en el que se desea aplicar el instrumento. Sugiero clarificar el enunciado de la pregunta.
DIMENSIÓN 7: Vulnerabilidad		Si	No	Si	No	Si	No		
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 o 8 horas.	x					x		
24	Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 12 km.	x					x		
25	Hacer ejercicio hasta sudar.	x					x		
26	Fumar.	x					x		
27	Tomar bebidas alcohólicas.	x					x		
28	Tomar café.	x					x		
29	Asistir a actividades sociales o recreativas.	x					x		
30	Confiar mis problemas personales a mis amigos.	x					x		
31	Enfermar.	x						x	Sería oportuno precisar frecuencia pues todos enfermamos en un momento u otro.
32	Convenir sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	x					x		
33	Divertirme.	x						x	Sugiero mayor precisión para esta pregunta.
34	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.	x						x	
35	Organizar racionalmente mi tiempo.	x						x	
DIMENSIÓN 8: Satisfacción		Si	No	Si	No	Si	No		
36	Organizar racionalmente mi tiempo.			x		x	x		Lo ideal es no repetir indicaciones para distinguir el dominio conceptual de cada dimensión (este ya está en la dimensión anterior). Igua, tampoco lo veo pertinente si relevante para esta dimensión.

37	Quisiera cambiar de ciudad.	I		X		X	
38	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	I		X		X	
39	Me siento feliz en mi hogar.	I		X		X	
DIMENSIÓN 7 Autoestima		Si	No	Si	No	Si	No
40	Los problemas me alegran.	X		X		X	Fareciera necesario especificar una gradulación en que afectan los problemas
41	Puedo tomar una decisión fácilmente.	X		X		X	
42	Me gustaría ser otra persona.	X		X		X	
43	Soy una persona simpática.	X		X		X	
44	Me gusta mi trabajo acostumbrarme a algo nuevo.		X		X	X	No me queda claro cómo se relaciona con la dimensión
45	Soy popular entre las personas de mi edad.	X		X		X	
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos.	X		X		X	
47	Me doy por vencido fácilmente.	X		X		X	
48	Me gusta mucho mi trabajo aceptarme como soy.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. ...Cáceres Díaz, Piero Angelo..... DNI:.....43246581.....

Especialidad del validador:.....Administración.....

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

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...27.de... abril.dei 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desmotivación		Si	No	Si	No	Si	No	
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	x		x		x		"Me esfuerzo poco" confunde a la luz de la pregunta inicial.
15	No me esfuerzo porque siento que estoy magastando mi tiempo en el trabajo.	x		x		x		
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Regulación externa		Si	No	Si	No	Si	No	
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	x		x		x		
8	Porque otras personas me van a otorgar más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	x		x		x		
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	x		x		x		
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	x		x		x		
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	x		x		x		
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Regulación introyectada		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	x		x		x		
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	x		x		x		
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	x		x		x		
18	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Regulación identificada		Si	No	Si	No	Si	No	
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	x		x		x		
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	x		x		x		
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	x		x		x		

DIMENSIÓN 5: intrínseca		Si	No	Si	No	Si	No
6	Porque me divierte haciendo mi trabajo	X		X		X	
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X	
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mj: Cáceres Díaz, Piero Angelo..... DNI:.....43246581.....

Especialidad del validador:..... Administración.....

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formal de

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica de constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y preciso

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27...de...abril...del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Constancia de aplicación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“AÑO DEL BIENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE
INDEPENDENCIA”

Tarapoto, 20 de abril de 2021

CARTA N° 048-2021-ESC-PSIC/UCV-T

SEÑOR:
DR. CARLOS SOPLIN FLORES
Director de la LE. 0032 - MORALES

Presente. -

ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTES

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Coordinador del Programa de Estudios de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a la estudiante **JALK MUÑOZ MARÍA TERESA** y **SANCHEZ FASANANDO LUZ AMPARO**, quienes vienen realizando el Proyecto de Investigación denominado: **“ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°0032, MORALES – 2021.”**

En tal sentido, los estudiantes necesitan aplicar instrumentos de medición a los usuarios de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Solicito su amabilidad en considerar brindar el apoyo respectivo, permitiendo el acceso a los estudiantes a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Dione Francis Marin Puelles
Coordinador del Programa de Estudios de Psicología
UCV – Tarapoto

CAMPUS TARAPOTO
Carretero Marginal Norte
Fernando Belaúnde Terry, Ete., R.E.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DEL BIENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE
INDEPENDENCIA"

Tarapoto, 20 de abril de 2021

CARTA N° 048-2021-ESC-PSIC/UCV-T

SEÑOR:
DR. CARLOS SOPLIN FLORES
Director de la I.E. 0032 - MORALES

RECIBIDO
Fecha: 08/06/2020
Por: *[Firma]*
Por: *[Firma]*
Por: *[Firma]*

Presente. -

ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTES

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Coordinador del Programa de Estudios de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a la estudiante **JALK MUÑOZ MARÍA TERESA** y **SANCHEZ FASANANDO LUZ AMPARO**, quienes vienen realizando el Proyecto de Investigación denominado: "ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°0032, MORALES – 2021."

En tal sentido, los estudiantes necesitan aplicar instrumentos de medición a los usuarios de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Solicito su amabilidad en considerar brindar el apoyo respectivo, permitiendo el acceso a los estudiantes a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Dione Francis Marin Puelles
Coordinador del Programa de Estudios de Psicología
UCV – Tarapoto

CAMPUS TARAPOTO
Carretera Marginal Norte
Fernando Belaúnde Terry Km. 8.5
Cacatachi – San Martín
Tel.: (042) 562200 Anx.: 3100

UCV EDUC



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL- SAN MARTÍN



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Morales, 10 de junio del 2021

CARTA N° 008 DIR/IE/0032/M/2021.

Mg.

Dioner Francis Marín Puelles.

Coordinador del Programa de Estudios de Psicología UCV-Tarapoto.

CIUDAD.-

Asunto : ATENCIÓN A DOCUMENTO PRESENTADO.

Grato es dirigirme a Ud. Para saludarle cordialmente en nombre de la Institución Educativa Pública Integrada (I.E.P.I.) N° 0032 del distrito de Morales, provincia y región San Martín y al mismo tiempo manifestarle mi sincero agradecimiento a su digna persona y por su intermedio a la Universidad Cesar Vallejo-Filial Tarapoto, y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que nuestra institución educativa está muy agradecido por la aplicación de la encuesta a nuestros docentes sobre el Proyecto de Investigación denominado "ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0032, Morales-2021" que aplicarán los jóvenes estudiantes del Programa de Estudios de Psicología de dicha universidad: **LUZ AMPARO SANCHEZ FASANANDO** y **MARÍA TERESA JALK MUÑOZ**.

En tal sentido dando atención al documento en referencia **CARTA N° 048-2021-ESC-PSIC/UCV-T**, doy conformidad para que los mencionados jóvenes estudiantes apliquen sus instrumentos de evaluación (encuesta) a los docentes brindándoles todas las facilidades que requiera.

Sin otro particular me suscribo de Ud. no sin antes reiterarle las muestras de mi alta estima y consideración personal.

Atentamente,





MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - SAN MARTÍN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°



MINISTERIO DE EDUCACIÓN

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL ERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA

El que suscribe: Director de la I.E.P.I. N° 0032 del Distrito de Morales, Provincia y Departamento de San Martín.

HACE CONSTAR:

Que los estudiantes del Programa de Estudios de Psicología de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-TARAPOTO LUZ AMPARO SANCHEZ FASANANDO y MARÍA TERESA JALK MUÑOZ aplicaron el instrumento de evaluación (encuesta) a los docentes de la institución educativa para elaborar su Proyecto de Investigación denominado: "ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0032, MORALES-2021"

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados para los fines que crean conveniente.

Morales, 10 de junio del 2021.

 GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - TARAPOTO
DISTRITO DE MORALES

Prof. Carlos Soplin Flores
DIRECTOR