



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Plan de Motivación y Adaptabilidad para reducir el Estrés
Laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción,
Chimbote-2017.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública.

AUTOR:

Br. Naldy Margoth Santana Aldana

ASESOR:

Ms. Walter Adán Bejarano Escalante

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del talento humano

PERÚ- 2017

PÁGINA DEL JURADO



.....
Dr. / Hermilio Hugo Vicuña Salvador
Presidente



.....
Dra. Jaela Peña Romero
Secretario/a



.....
Mg. Walter Adan Bejarano Escalante
Vocal

DEDICATORIA

A la memoria de mi abuelo Oscar Francisco Aldana que con su amor, paciencia y dedicación me acompañó en la formación educativa dandome el inicio en el aprendizaje de mis primeras letras en la vida.

Naldy Margoth

AGRADECIMIENTO

Este agradecimiento va dirigido a dos seres especiales que son mis padres, Rosalia y German con quienes en el transcurso de la vida les debo lo que soy y lo que llegare a ser, ellos siempre estan presentes en mi vida siendo mi fuerza y fortaleza.

A mi profesor y mentor Ms Walter Adan Bejarano Escalante por cada uno de sus consejos para la preparación y ejecución de la tesis.

A mis amigos Sisibel, Kevin, Milagros, Victor, Patty, Clement y de manera general a cada uno de los compañeros de la Maestria con quienes he compartido, a lo largo de estos dos años la unión, confraternidad y aprendi a valorar el verdadero sentido de compañerismo pues siempre me motivaron a seguir adelante en esta jornada.

La Autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Naldy Margoth Santana Aldana, estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 32987597; con la tesis titulada “Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, agosto 2017



Naldy Margoth Santana Aldana

DNI N° 32987597

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote, 2017”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en gestión pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

La Autora

ÍNDICE

CARATULA	i
PÁGINA DEL JURADO	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionas con el tema.....	19
1.4. Formulación del problema.....	25
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis.....	26
1.7. Objetivos.....	27
II. MÉTODO	29
2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Variables, operacionalización.....	30
2.3. Población y muestra.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad.	32
2.5. Métodos de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	39

IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS	55

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

Ficha técnica de los instrumentos

Validez de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio

Anexo 4: Base de datos

Otros

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar en que medida el plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en los trabajadores del ministerio de la producción, Chimbote-2017. El estudio que se realizó tuvo una muestra de 30 trabajadores a los cuales se les aplicó un pre test y post test de 22 items para determinar el estrés laboral. El tipo de investigación es cuantitativo, con diseño de investigación del tipo pre experimental, el método para analizar los datos fue la prueba de estadística T- Student, obteniendo como resultado que el puntaje promedio sobre el estrés laboral, en el pre test, es 89,67; en cambio en el pos test el puntaje promedio obtenido es 56,73. Esto ha generado una diferencia de 32,94 puntos, disminución favorable al pos test. Se concluye que al aplicar el post test se refleja que el plan de motivación y adaptabilidad han reducido al estrés laboral en los trabajadores.

Palabras clave: estrés laboral, motivación, adaptabilidad, agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the extent to which the motivation and adaptation plan reduces work-related stress in workers in the production ministry, Chimbote-2017. The study carried out had a sample of 30 workers who were given a pretest and post test of 22 items to determine the work stress. The type of research is quantitative, with research design of the pre-experimental type, the method to analyze the data was the test of Student's t-statistic, obtaining as a result that the average score on work stress, in the pretest, is 89 , 67; In the pos test the average score obtained is 56.73. This has generated a difference of 32.94 points, favorable decrease to the pos test. It is concluded that when applying the post test it is reflected that the plan of motivation and adaptability have reduced to work stress in the workers.

Keywords: Work stress, motivation, adaptability, emotional exhaustion, depersonalization, lack of personal fulfillment.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad hablar de estrés laboral es muy común puesto que todas las personas alguna vez en nuestras vidas pasamos por este tipo de estrés y de igual modo si nos encontramos bajo presión, tanto laboral como familiar eso incrementará nuestro estado de ánimo para realizar las labores, así que el presente trabajo trata de describir que el estrés laboral puede influir en nuestras vidas laborales y han provocando en algunos casos sintomatologías que pueden causar enfermedades degenerativas en nuestro organismo.

Generalmente en nuestra realidad laboral la presión en el trabajo ocurre cotidianamente, de manera que los trabajadores sienten necesidades que los condicionan a sufrir de estrés laboral, por ejemplo al enfrentarnos a diferentes situaciones de presión en el desarrollo de las actividades cotidianas así como el mismo hecho de los despidos laborales se han vuelto latentes en el ámbito laboral, conduce a que el trabajador se enfrente a sufrir de estrés laboral.

Es por ello que para diagnosticar dicho estrés en los trabajadores del Ministerio de la Producción se ideó una alternativa para reducir el estrés por medio de un plan de motivación y adaptabilidad, para lo cual se emplearon algunos talleres motivacionales para los trabajadores.

Además se identificaron las dimensiones determinándose los indicadores del agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El capítulo I se aborda lo siguiente: la realidad problemática, trabajos previos, las teorías relacionadas con el tema, formulación del problema, justificación, hipótesis tanto generales como específicas, los objetivos generales y específicos.

1.1. Realidad problemática

En Latinoamérica, el estrés existe en muchos campos de la vida cotidiana, y es posible que a veces se alineen factores de los diferentes ámbitos de nuestra existencia como el familiar, social y laboral ofreciendo el riesgo de tener ciclos agudos de estrés y sus efectos en la salud. El estrés es una reacción muy subjetiva, y esto complica su entendimiento y detección. (Zavala, 2008, p. 83). Además en el estudio realizado en la relación trabajo-estrés laboral en los

colombianos se observa que el estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo. De igual manera el estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona, de cualquier nivel y puede aparecer en cualquier sector y en organizaciones de cualquier tamaño. (Posada, 2011, p. 66).

Actualmente el estrés es un tema común en investigaciones psicológicas, fisiológicas y laborales, debido a las condiciones ambientales, sociales, personales y económicas a las que nos enfrentamos cotidianamente, en las cuales se hacen presente diferentes eventos que pueden considerarse estresantes. (Hernández, Cerezo, Lopez; 2007, p. 161).

Por otra parte se define que el estrés es una respuesta natural del organismo que surge para ayudarnos a enfrentar situaciones nuevas; cuando se transforma en una reacción prolongada e intensa, puede desencadenar serios problemas físicos y psíquicos. El estrés está al origen de numerosos problemas de salud y enfermedades como úlceras al estómago, depresiones, enfermedades coronarias, etc. (Carrasco; 2001, p. 4)

De igual manera definen al estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento del cuerpo humano a presiones tanto internas como externas. Es el estímulo que afecta a nivel emocional o físico, ante una situación de peligro, ya sea real o que se perciba como tal. Usualmente provoca tensión, ansiedad, y reacciones fisiológicas como aumento de frecuencia cardíaca, sudoración, temblor en manos, sequedad de boca, aumento de frecuencia respiratoria y aumento de la presión arterial. (Gonzalez, Perez, y Castello, 2010, p. 1).

Otro autor indica que el estrés es una reacción física en la cual entran varios mecanismos de defensa para actuar frente a una situación amenazante, este es un fenómeno cada vez más frecuente que aumenta y afecta el entorno donde viven y laboran las personas, al conocer la demanda dentro del trabajo cada vez cambia y las exigencias se hacen más fuertes durante los últimos tiempos. (González, 2014, p. 1).

En el estudio realizado con el objetivo de detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout, en una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés (que denominamos “tríada del desgaste”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad. La presencia del estrés laboral y el burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que revierta esta realidad y la prevengan en el futuro. (Oramas, 2013, p. 7).

El estrés laboral se obtiene como resultado que existe algún grado de estrés en los trabajadores, los estresores frecuentes son “falta de justicia organizacional”, “dificultades interpersonales” y “sobrecarga laboral”, se encuentran insatisfecho con “la igualdad y justicia del trato de la empresa” y “las negociaciones sobre los aspectos laborales”, lo cual se encuentran bajos sus proyectos y metas sobre la vida y su autonomía para tomar decisiones independientes. (Sanchez, 2011, p.1).

En el Perú en un estudio realizado por Perales, Chue, Padilla y Barahona (2011) en el estudio realizado sobre el estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú indican que “el estrés general estaba asociado con la depresión (OR: 4,9; IC95% 1,6-15, 1) y ansiedad (OR: 8,5; IC95% 2,5-28,6)”. (p. 581).

Además Arias y Jiménez (2013), en el estudio realizado sobre el síndrome de *Burnout* en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa , concluyen “que los varones se ven ligeramente más afectados con el síndrome de *burnout* en un nivel moderado, aunque estas diferencias no son significativas y que las mujeres tienen un grado de estrés más severo” (p. 53).

Por otra parte Suárez (2013), en el estudio realizado sobre la adaptación de la escala de estrés laboral de la OTI-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de

edad de un Contact Center de Lima indican “que la escala de estrés laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas; confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la validez de constructo y contenido”. (p. 33).

Mientras que el estrés laboral en la localidad de Chimbote, se viene incrementando pues se percibe que los trabajadores del Ministerio de la Producción han disminuido en su efectividad para desarrollar las labores de trabajo debido al estrés laboral, pues muchos de ellos muestran conductas como: ansiedad, fatiga, malestar, depresión, desmotivación, desconcentración, llevándolos a un conjunto de reacciones fisiológicas, reacciones del comportamiento y a nivel cognitivo.

Todas estas sintomatología se debe al incremento de horas laborales, tensión laboral al momento de realizar las inspecciones a los representantes de las empresas, incompatibilidad entre compañeros de trabajo, falta de adaptabilidad con el tipo de trabajo, falta de calidad de trabajo en equipo, riesgo de perder el empleo por el incremento de despidos laborales dentro de la institución. Y finalmente todas estas sintomatologías ocasionadas por el estrés laboral llevándolos a lograr insatisfacción laboral.

Por lo cual se propone realizar un plan de motivación y adaptabilidad que llevaría a reducir el estrés laboral y mejorar la calidad de vida del trabajador, tanto dentro de la institución como en su vida cotidiana. De esta manera el trabajador se podrá adaptar a los cambios organizacionales dentro de la institución aportando con ideas prácticas para el desarrollo de las actividades laborales, mejorando los trabajos en equipo.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional se encontró como antecedentes se encontró:

González (2006) en su tesis doctoral titulado “Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias- El papel de género”, presentada por la Universidad de Valencia de la ciudad de Valencia, en una investigación con una muestra de 467 personas de 332 hombres y 129 mujeres de las entidades financieras españolas, llegó a las siguientes conclusiones: Se ha añadido evidencia a la literatura

existente sobre el papel modulador del género en la eficacia del afrontamiento para reducir las consecuencias del estrés: el afrontamiento de acción directa es eficaz para los hombres y el afrontamiento de apoyo social es eficaz para las mujeres, El burnout es un fenómeno que puede emerger a nivel grupal como clima de burnout de la unidad de trabajo y, hasta donde sabemos, este es el primer trabajo que demuestra empíricamente la emergencia de un clima afectivo de burnout y su influencia en respuestas laborales actitudinales como la satisfacción laboral.

Cialzeta (2013) en su tesis de maestría titulado “El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes”, presentada a la Universidad Nacional de Córdoba- Argentina en una investigación con una muestra de 141 médicos llegó a las siguientes conclusiones: Al analizar el promedio alcanzado en la categoría cansancio emocional, los médicos con SBO fueron el 70% (n= 46); esto indica que este grupo se encuentra afectado por estrés laboral. El cansancio o agotamiento emocional es la consecuencia del fracaso frente al intento de modificar las situaciones laborales estresantes. La falta de realización personal lo presentó más del 55% (n=36) de los médicos. Las variables que componen el SBO, en los médicos que presentaron síndrome de Burnout fueron elevadas; despersonalización, la obtuvo el 96%, cansancio emocional, el 70% y falta de realización personal el 55%.

López (2013) en su tesis de doctorado titulado “Rasgos, trastornos de personalidad y comorbilidad psiquiátrica de profesionales sanitarios con síndrome de burnout”, presentada a la Universidad Complutense de Madrid; en una investigación con una muestra de 148 profesionales sanitarios de atención primaria llegó a las siguientes conclusiones: El 28,4 % (N=42) de los profesionales cumplen con los criterios de selección del Síndrome de Burnout, revelando que están padeciendo todos los síntomas propios del Síndrome. Por tanto, se considera preocupante su situación, desde un punto de vista integral (personal y laboral), puesto que se encuentran cansados emocionalmente, ejerciendo actitudes despersonalizadas hacia sus pacientes y no sintiéndose realizados personalmente en su ejercicio laboral, hasta no detectarse ningún caso en el que se cumpla niveles altos de cansancio emocional y despersonalización, y niveles de realización personal. Además en cuanto a sus

dimensiones concretamente del análisis correlacional de las tres dimensiones del MBI, se observa que la relación más fuerte es la que mantienen el cansancio emocional y la despersonalización con signo positivo ($r_{xy}=0,536$; $p<0,01$), aunque no de forma constante, ya que la correlación de las dos escalas es baja. La dimensión de realización personal establece una asociación inversa tanto con cansancio emocional ($r_{xy}= -0,224$; $p<0,01$) como con despersonalización ($r_{xy}= -0,257$; $p<0,01$) pero debido al valor alcanzado, el aumento de la primera no se corresponde necesariamente con la disminución de las otras o viceversa. En conclusión:, se afirma que el síndrome de burnout está configurado por tres dimensiones independientes entre sí: cansancio emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. En relación al cansancio emocional en este estudio aparece presente con un nivel alto, en la dimensión de despersonalización se dice que el sujeto debe estar cansado emocionalmente y frustrado para que el sujeto desarrolle actitudes de despersonalización; y en cuanto a la dimensión realización personal si los sujetos no se encuentran realizados profesionalmente no desarrollan ni cansancio emocional ni despersonalización.

Oramas (2013) en su tesis de doctorado titulado “Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”, presentada al Ministerio de Salud Pública de la ciudad de la Habana; en una investigación con una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias llegó a las siguientes conclusiones: Los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo, además el grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo, y el síndrome de burnout está presente en una frecuencia elevada, 67.5%, predominando docentes con valores no deseables de agotamiento emocional, y relativamente deseables de despersonalización y realización personal.

Como antecedentes nacionales se encontró:

Farfán (2009) en su tesis de maestría titulada “Relación del clima laboral y síndrome de burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos

estatales y particulares, presentada en la universidad nacional mayor de san marcos de Lima, en una investigación con una muestra 367 profesores llegando a las siguientes conclusiones: En cuanto al síndrome de burnout se encuentra un 35.7% de profesores con niveles bajos en cansancio emocional y un 34.1% con niveles altos. En despersonalización (35.1 %) y realización personal (35.7%) los participantes adquieren niveles bajos respectivamente. En cuanto al síndrome de burnout se concluye que si existen diferencias significativas en las tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal en los profesores de colegios estatales y particulares. Encontrándose los puntajes más elevados en cansancio emocional y despersonalización y los puntajes más bajos en realización personal en los profesores de los colegios estatales; lo que significa que hay un mayor número de profesores con burnout en los colegios estatales que en los particulares; por lo que las hipótesis respectivas quedan aceptadas.

Montero (2010) en su tesis de maestría titulada “Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-La Cantuta, presentada en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle de la ciudad de Lima, en una investigación con una muestra de 92 estudiantes de la Universidad llegó a las siguientes conclusiones: No se encuentran diferencias significativas en el nivel de estrés entre Facultades, Carreras y sexo; Con el ANOVA se puede observar que se encuentran diferencias significativas entre los grupos estudiados, es decir que el estrés afecta en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios y al comparar las medias con los Grupo 1 y Grupo 2, Grupo 1 y Grupo 3 se observan diferencias significativas es decir, a más alto estrés menor rendimiento, sin embargo los rendimientos de los grupos Grupo 2 y Grupo 3 no difieren en el rendimiento.

Perales, Chue, Padilla y Barahona (2011) en su tesis de maestría titulada “Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima- Perú” realizado en el Poder Judicial y Ministerio Público, en una investigación con una muestra de 287 magistrados de Lima se llegó a las siguientes conclusiones: En la población estudiada, el estrés laboral, ansiedad y depresión están presentes en una proporción moderada de magistrados; estando alguna de ellas presente en un

cuarto de la población encuestada. Por tanto, se recomienda que los programas de intervención y prevención de trastornos en salud mental se dirijan al manejo del estrés, ansiedad y depresión en conjunto, dada su alta asociación.

Sotelo (2016) en su tesis de maestría titulada “Engagement y estrés laboral en docentes de la escuela de psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo”, presentada a la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo, en una investigación con una muestra de 48 docentes y se llegó a las siguientes conclusiones: El agotamiento emocional que va ligado a la sobrecarga de trabajo que se asocia tradicionalmente con un menor compromiso profesional de parte de los empleados así como con la intención de abandonar la organización en la que trabajan. La sobrecarga de tarea y la falta de claridad en la definición de las funciones que comprende cada puesto, horarios impredecibles, carencia de tiempo para completar las tareas y/o no tener tiempo para ofrecer soporte emocional al cliente provocan conflictos con las expectativas del empleado y el desconocimiento del rol que va a desempeñar, y por lo tanto, fungir como elementos estresores en el trabajo. La vulnerabilidad entendida como la capacidad para prevenir, resistir y sobreponerse a una situación nos coloca frente a la posibilidad o no de que el sujeto sea afectado por el estrés en mayor o menor porcentaje.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

Con respecto al definir el término plan, existen varias maneras: según el Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo (2009) define a la planificación como el proceso de establecer objetivos, desarrollar estrategias, trazar los planes de implementación y asignar recursos para alcanzar esos objetivos, la planificación implica observar diferentes procesos las cuales son identificar la visión, las metas u objetivos que se deben lograr; formular las estrategias necesarias para alcanzar la visión y los objetivos. (p. 7).

Además implica determinar y asignar los recursos (financieros y de otro tipo) necesarios para alcanzar la visión y los objetivos. Perfilar los planes de implementación, lo que incluye los planes para supervisar y evaluar los avances logrados para alcanzar la visión y las metas. La planificación nos ayuda a definir lo que una organización, un programa o un proyecto pretenden lograr y cómo va a

acometer la tarea. (Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo, 2009, p.8).

Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014), indica que “el plan se implementa para obtener datos requeridos, no olvidemos que todos los atributos, cualidables y variables deben ser medibles”. (p. 198).

Así mismo en este plan de motivación y adaptabilidad, busca remediar y satisfacer las carencias que serán diagnosticadas al aplicar el test mediante las acciones, objetivos, y así lograr reducir el estrés laboral en los trabajadores.

Con respecto a la motivación, Mateo (s. f.), lo define como a un estado deseable tanto para uno mismo como para los demás. El dolor, el hambre, la angustia y el castigo son fuentes potentes y frecuentes de motivación. Es el deseo del individuo de reducir la pulsión, de librarse de un estado aversivo lo que le activa a buscar comida, agua, lugares de descanso o pareja. La motivación es más bien un proceso dinamico que un estado fijo. Al definir la motivación como dinamica, se afirma que los estados motivacionales están en continuo flujo, en un estado de crecimiento y declive perpetuo. Muchos (pero no todos) motivos se ciñen a un proceso ciclico de cuatro etapas de: Anticipación, activación y dirección; conducta activa y retroalimentacion (feedback) del rendimiento, resultado. (p. 6)

En relación a la motivación Garcia (2010) indica que existen muchos conceptos y maneras de explicar el amplio significado de la palabra motivación. Una de ellas la define como *"aquellos estímulos que guían a las personas a realizar determinadas acciones"*. La forma cómo los individuos reaccionan ante esos estímulos, obedece a factores como la personalidad, la educación y sistema de valores que se posea. Al nacer, el ser humano posee instintos básicos de supervivencia y una determinada constitución física. A medida que crece y se desarrolla, la cultura va influyendo en su percepción del entorno y en su comportamiento, así como en la imposición de necesidades. La combinación de estas influencias con las capacidades innatas o recursos internos, determinan finalmente la personalidad integrada. Entre los factores externos que ejercen mayor influencia durante este proceso, están las normas de carácter moral, las costumbres, religiones, leyes e ideologías. Ello explica el hecho de que cada persona asigne diferentes significados a los sucesos.

Es la estrategia para establecer y mantener principios y valores corporativos que orienten a los empleados a desarrollar un alto desempeño, de manera que esta conducta repercuta positivamente en los intereses de la organización. Para alcanzar este nivel de compromiso, se debe valorar el grado de disposición y cooperación del equipo humano, implementando mecanismos que garanticen un grupo suficientemente motivado y orientado al logro, y a la vez, satisfecho en sus aspiraciones e intereses particulares. Para que esta estrategia sea efectiva, es importante tomar en cuenta que la mayoría de las personas no realizan un trabajo sólo a cambio de una remuneración. Son muchos los aspectos que influyen, como la *satisfacción del sentido de pertenencia, la interacción social, el estatus, la necesidad de reconocimiento y respeto, y el sentimiento de valía y utilidad*. De ser solo por dinero, sería suficiente aumentar los sueldos, para motivar a la gente a trabajar. Los factores de motivación laboral, según el psicólogo norteamericano Frederick Herzberg (1923-2000), existen dos tipos de factores que intervienen en las relaciones laborales: Los motivadores que son los orientados a garantizar la satisfacción de las personas tanto en el desempeño de sus labores como en sus propias expectativas, y abarcan aspectos como: Logros, reconocimiento, promoción, retos, asignación de responsabilidades. Los Higiénicos: tienen que ver tanto con el contexto donde se desempeña el trabajo como con el trato que las personas reciben: Ambiente laboral, recursos materiales, beneficios sociales, sueldos, relaciones personales, políticas institucionales. Entonces, para diseñar e implementar planes de motivación laboral, conviene asegurarse de satisfacer las demandas que tengan los trabajadores en estas materias.

Acercas del estrés laboral según el Instituto de trabajo, salud y organizaciones de la Universidad de Nottingham del Reino Unido (1999) considera al estrés desde un contexto individual lo siguiente: En el caso del estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y las presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no sólo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador. (p. 4). El estrés laboral es la reacción que puede tener el

individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.(p. 3).

También Del Hoyo (2004) en su documento divulgativo considera al estrés desde una perspectiva integradora como la “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés. (p. 6).

Definen al estrés laboral, Franca, Rodriguez, (citado en Oswaldo, Dias, Spers, Ferraz, 2012) indican que el estrés laboral se puede definir como las situaciones en que la persona percibe a su ambiente de trabajo como amenazador para sus necesidades de realización personal o profesional o para su salud física o mental, lo que perjudica su integración en su ámbito de trabajo. (p. 6).

Gonzales, Pérez, y Castello (2010), identifican que algunos empleados suponen que las condiciones estresantes de trabajo son un mal necesario y es la única opción para incrementar la productividad de las empresas. Los resultados de investigaciones demuestran que esto no es real, ya que al aumentar las condiciones estresantes en los empleados se incrementa el ausentismo, impuntualidad, falta de motivación, incapacidades por enfermedad y en ocasiones la renuncia del trabajador. Muchos estudios han considerado la relación entre el estrés laboral y una variedad de enfermedades. Las más frecuentes están relacionadas con alteraciones de humor y de sueño, problemas gastrointestinales, dolores de cabeza y problemas familiares. Los efectos del estrés de trabajo en las enfermedades crónicas son más difíciles de identificar, ya que estas requieren más tiempo para manifestarse y determinar de que manera fueron el factor desencadenante del mismo. Las causas más frecuentes del estrés laboral son: Trabajo pesado, pocos descansos, turnos y horas de trabajo largos; Estilo de

dirección, liderazgo poco claro, vertical, con poca o nula acción participativa y de trabajo en equipo; Deficientes relaciones interpersonales, ambientes sociales desagradables y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores; Expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de lograr, demasiada responsabilidad y demasiadas funciones; Inseguridad de trabajo y falta de crecimiento personal, fomento, o ascenso; cambios rápidos sin preparación. (p. 5).

De acuerdo a un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud, cuando el individuo esta sometido a estrés laboral, puede: Incrementar su estado de irritabilidad y angustia, ser incapaz de relajarse o centrarse, tener dificultad para pensar con lógica y tomar decisiones, disminuir su compromiso con el trabajo y su elaboración, sentir cansancio, depresiones e intranquilidad, tener dificultad para dormir, sufrir trastornos físicos. Los trastornos físicos asociados más frecuentes son: enfermedades cardiovasculares, afecciones musculoesqueléticas (espalda y extremidades), afecciones psicológicas como depresión, ideas suicidas y agotamiento, accidentes y lesiones, cáncer, úlceras gastrointestinales y algunas alteraciones inmunológicas. (p. 6)

Con respecto a las dimensiones relacionadas con el estrés laboral Leiter y Maslach (citado en Martínez, 2010), plantea que la aparición del burnout se da a través de un proceso que empieza por un desequilibrio entre las demandas organizacionales y los recursos personales. Esto provocaría cansancio emocional en el trabajador, para luego experimentar la despersonalización como una estrategia de afrontamiento. El proceso concluye con baja realización personal como resultado de la ineficacia al afrontar los diferentes estresores laborales, es decir que las estrategias de afrontamiento no son afines con el compromiso exigible en el trabajo asistencial. (p. 9).

Con respecto a la dimensión agotamiento emocional, Leiter y Maslach (citado en Martínez, 2010), definen que el agotamiento emocional es el aspecto clave en este modelo y se refiere a la fatiga, pérdida progresiva de energía, etc. (p. 9), Igualmente Kyriacou (citado por Donayre, 2016, p. 34) definen que “el agotamiento emocional o físico, se refiere a que se presentan signos físicos de agotamiento como cansancio y sensación de falta de fuerzas al terminar el día”.

También Preciado, Pando y Vásquez (citado en Preciado, Aldrete, Oramas y Santes, 2008) indican que el estrés percibido en el ámbito laboral desencadena en el individuo un agotamiento emocional que tiene como consecuencias reacciones individuales (síntomas) como ansiedad, enfado, suspicacia, agresividad verbal o física, fatiga, desaliento, miedo, enojo, aislamiento y enfermedades somáticas, así como, trastornos en la organización debido a actitudes negativas hacia sus compañeros o personas que atiende, problemas de adaptación al rol o actividad que desempeña, incumplimiento de la tarea, retardos en el puesto, ausentismo o accidentes de trabajo. (p. 17).

Además con respecto a la dimensión despersonalización, Leiter y Maslach (citado en Martínez, 2010), definen a la despersonalización experimentada por el trabajador se refiere a una forma de afrontamiento que protege al trabajador de la desilusión y agotamiento. Esta implica actitudes y sentimientos cínicos, negativos sobre los propios clientes, que se manifiestan por irritabilidad y respuestas impersonales hacia las personas que prestan sus servicios. (p. 9). También Fernández (citado por Donayre, 2016) indican que la despersonalización es definida como una respuesta extrema negativa, con insensibilidad y desinterés con actitud de cinismo hacia otras personas de su entorno. Una apatía afectiva en que las personas son percibidas como deshumanizadas y son culpadas como los propios responsables de sus fracasos o frustraciones. Además la manifestación que provoca la despersonalización compromete directamente al desempeño laboral y al bienestar socio-emocional en los trabajadores. (p. 36).

Y finalmente en relación a la dimensión falta de realización personal, Leiter y Maslach (citado en Martínez, 2010), indican que la dificultad para la realización personal en el trabajo son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Es el deterioro del autoconcepto acompañado de sensaciones de inadecuación, de insuficiencia y de desconfianza en sus habilidades. (p. 9). De igual manera Fernández (citado por Donayre, 2016) define a la falta de realización personal en el trabajo como consecuencia del deterioro de los sentimientos propios de éxito y competencia laboral y la sensación de autorealización en el centro laboral, acompañados de una autoevaluación tendenciosamente negativa del propio desempeño laboral. (p.38).

1.4. Formulación del problema

Frente a la realidad problemática detectada y revisando los trabajos previos, y planteada las teorías relacionadas con el tema se formuló la siguiente interrogante.

¿En qué medida el plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017?

1.5. Justificación del estudio

El presente proyecto de investigación tiene por finalidad elaborar un plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción.

En la actualidad el estrés laboral está relacionado con el trabajo afectando directamente a la salud, en consecuencia el estrés hace que el organismo produzca un síntoma de mala adaptación, es por ello que en el presente proyecto de investigación se realizará para reducir esta variable. Además el estrés laboral es conocido como el síndrome de burnout.

El estudio servirá para plantear alternativas de solución frente a la problemática encontrada en las dimensiones de la reacción agotamiento emocional, reacción de la despersonalización, y reacción de la falta de realización personal, siendo estos como respuesta frente al estrés laboral.

Así mismo servirá para dar solución a la problemática detectada en los trabajadores y brindar un mejor desenvolvimiento al momento de desarrollar sus labores del trabajo, evitando que ocurran conductas como la ansiedad, fatiga, malestar, y depresión. Todos estos procesos disminuirán siguiendo un plan de motivación y adaptabilidad para mejorar ó reducir el proceso de estrés laboral.

Tiene justificación teórica, porque los planes y conceptos básicos definirán la explicación sobre la motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral.

La investigación presenta justificación práctica porque de acuerdo con los objetivos trazados, el resultado que se genere contribuirá a reducir el problema de estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, con llevando a un mejor desempeño y trabajo en equipo.

Así mismo tiene justificación metodológica porque para lograr el cumplimiento de estos objetivos se tomará en cuenta las técnicas y

procedimientos de investigación que ayudará a obtener una información de la variable estrés laboral para luego crear el plan de motivación y adaptabilidad en los trabajadores de la organización.

Finalmente este proyecto de investigación se justifica porque ayudara a crear un cambio en el trabajo, en la conducta de los trabajadores, logrando enfrentar a los cambios que puedan surgir en el centro de labores, permitiendo contribuir a una mejor calidad de este.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

H : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad no reduce el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

H : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en la dimensión de la reacción agotamiento emocional en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

H : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad no reduce el estrés laboral en la dimensión de la reacción agotamiento emocional en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

H : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en la dimensión de la reacción despersonalización en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

H : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad no reduce el estrés laboral en la dimensión de la reacción despersonalización en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

H : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en la dimensión de la reacción falta de realización personal en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

H : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad no reduce el estrés laboral en la dimensión de la reacción falta de realización personal en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar en qué medida el plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote- 2017.

Diseñar el Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión del agotamiento emocional en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote -2017.

Aplicar el plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión del agotamiento emocional en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote -2017.

Aplicar el plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión de la despersonalización en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote -2017.

Aplicar el plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión de la falta de realización personal en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote -2017.

Evaluar la efectividad del plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

CAPÍTULO II

MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación esta referido al plan o la estrategia que se concibe para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014, p. 128).

Según Guía de Diseño del trabajo de investigación de la UCV (2013), se aplico un diseño de tipo pre-experimental, donde se obtuvo un grupo experimental (GE) de los trabajadores del Ministerio de la Producción, que fueron sujetos a un pre-test (O1), al cual se aplicó el Plan de Motivación y Adaptabilidad (X), para establecer comparaciones para la hipótesis, luego se realizó interpretaciones significativas del post test (O2), los cuales guardaban relación con los resultados del estudio. Para el caso, la investigación en cuanto a su grado de control tuvo un diseño pre experimental y cuyo esquema fue el siguiente:

El diagrama que corresponde será:

GE → O1 X O2

DONDE:

GE : Grupo experimental. Los trabajadores del Ministerio de la Producción

O1 : Pre Test.

X : Programa o Plan. Plan de motivacion y adaptabilidad.

O2 : Post Test.

Este diseño que se desarrollo es de tipo pre experimental, donde se obtuvo un grupo experimental, al cual se le aplico una prueba previa al estimulo o tratamiento experimental, despues se le administro el tratamiento y finalmente se le aplico una prueba posterior al estimulo (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014,p. 141).

En relación al diseño de pre prueba y post prueba con un solo grupo existe un punto de referencia inicial para ver que nivel tenía el grupo en las variables dependientes antes del estimulo; es decir, hay un seguimiento del grupo

(Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014, p. 141).

2.2. Variables, operacionalización

Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014), nos mencionan que la variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Además se define como el concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenomenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida. De igual manera, las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otra variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o una teoría.

La variable Independiente para este presente trabajo de tesis es el Plan de motivación y adaptabilidad.

La variable dependiente para este caso vendría a ser el estrés laboral.

2.2.1. Operacionalización De las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición		
						Ordinal		
						BAJA 00-43	MEDIA 44-88	ALTA 89-132
Plan de motivación y adaptabilidad	Es la estrategia para establecer y mantener principios y valores corporativos que orienten a los empleados a desarrollar un alto desempeño.. (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014)	Conjunto de procedimientos secuenciales en forma ordena y lógica, que se siguen para desarrollar el plan de motivacion y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción.	Preparación	Diseño				
				Planificación				
			Ejecución	Elaboración				
				Fase Inicial				
				Fase central				
				Fase final				
			Evaluación	Intermedia				
				Final				
				Procesual y de impacto				
"Estrés laboral"	La reacción que tiene un individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustana sus capacidades y conocimientos poniendolos a prueba para afrontar dicha situación (Stavroula, Griffiths y Cox, 1999)	Conjunto de reacciones asociados a cambios físicos, emocionales que deterioran su bienestar y desempeño laboral como respuesta a las demandas de trabajo respecto al estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción , el cual será medido en la escala de medición:	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional	1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?			
				Vacio emocional	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacio emocionalmente?			
				Fatigado	3. ¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?			
				Cansancio	4. Siento que trabajar todo el dia con la gente me cansa?			
				Desgaste	5. Siento que mi trabajo me esta desgastando?			
				Frustración	6. Me siento frustado en mi trabajo?			
				Tiempo en mi trabajo	7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo?			
				Gente me cansa	8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa?			
			Despersonalización	Limite de mis posibilidades	9. Me siento como si estuviera al limite de mis posibilidades?			
				Objetos impersonales	10. Siento que estoy tratando algunas personas como si fueran objetos impersonales?			
				Duro con la gente	11. Siento que me hecho mas duro con la gente?			
				Endurecimiento emocional	12. Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente			
			Falta de Realización profesional	Compañeros de trabajo	13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo?			
				Culpan de sus problemas	14. Me parece que la gente me culpan de alguno de sus problemas?			
				Entender facilmente	15. Siento que puedo entender facilmente a mis compañeros?			
				Eficacia a los problemas	16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros?			
				Influyendo positivamente	17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a traves de mi trabajo?			
				Energia en mi trabajo	18. Me siento con mucha energia en mi trabajo?			
				Clima agradable	19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros?			
				Estimado por mis compañeros	20. Me siento estimado despues de haber trabajado con mis compañeros?			
				Cosas valiosas en el trabajo	21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo?			
				Problemas emocionales	22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada?			

2.3. Población y muestra

Población:

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014, p.174), define a la población como “El conjunto de elementos con los que coinciden en una serie de características del contenido, el lugar y el tiempo de un objeto de estudio. En nuestro caso la población, estaba constituida por 30 Trabajadores del Ministerio de la Producción de la Ciudad de Chimbote, Provincia del Santa, periodo 2017, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Distribución de los trabajadores del Ministerio de la Producción – Chimbote, 2017.

Ocupacion de trabajadores	Numero de trabajadores
Coordinadores	03
Oficina	02
Inspectores	25
Total	30

Fuente: Archivo del Ministerio de la Producción de la zona de Chimbote.

Muestra

El tipo de muestreo a realizar en nuestra investigación será un muestreo no probabilístico, pues se busca que la muestra sea representativa de la población donde fue extraída y sobre todo por ser una población muestral, por su parte Hernández citado en Castro (2003) expresa que si la muestra es menor a 50 individuos, la población es igual a la muestra (pág. 69).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Técnica

La técnica que se empleará para la recolección de datos es la encuesta, pues este método nos permitirá hacer un registro sistemático, válido y confiable acerca del estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción-

Chimbote, empleando un conjunto de indicadores, según Henandez, Fernandez y Baptista (2014, p. 211). De igual manera se define a la encuesta por Alelv. Cantin, Lopez y Rodriguez (s.f), como la técnica que se empleará para la recolección de datos es la encuesta, definiendose como la tecnica de investigación que es la interrogación que puede ser escrita o verbal que tiene como fin obtener información para la investigación. (p.3).

Instrumento/s

El instrumento que se empleará para la recolección de datos es el cuestionario el cual es el conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, además debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipotesis (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014,p. 199).

El instrumento que se empleará sera el cuestionario pre test y post test para la recolección de datos es la escala valorativa del cuestionario de Maslach Burnout Inventory del autor Christina Maslach que será dirigido a los trabajadores del ministerio de la Producción el cual evalua el nivel del estrés laboral, en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Cuantitativa	<p>Para reducir el estrés laboral</p> <p>Cuestionario</p>	<p>Escala cuantitativa</p> <p>Encuesta</p> <p>0 =Nunca, 1=Pocas veces al año o menos, 2=Una vez al mes o menos, 3=Unas pocas veces al mes o menos, 4= Una vez a la semana, 5= Pocas veces a la semana, 6=Todos los días.</p>

Instrumento a emplear es la escala cuantitativa las que se empleará en el pre-test y post test.

Validez

Validez es el grado en el que la medición representa al concepto o variable medida, además se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014, p. 201).

El instrumento ha sido validado por 01 experto con grado de maestría en gestión pública.

Confiabilidad

El cuestionario ha sido adaptado del instrumento elaborado por Mashlach Bournout Inventory que tiene una confiabilidad de 90 %

2.5. Métodos de análisis de datos

La metodología estadística empleado la estadística descriptiva, que es la presentación de los datos, en tablas de frecuencias y los porcentajes de una variable cuyos gráficos que pueden ser: Gráfico de líneas, si la variable es tratada en forma numérica. Gráfico de barras si la variable es tratada con categorías, algunas de las medidas estadísticas son:

Medidas de tendencia central:

a) La Media aritmética (\bar{X}):

Suma de todos los valores numéricos observados en una variable cuantitativa, dividido por el número de datos o tamaño de muestra.

Su fórmula es:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Dónde:

\bar{X} = Media aritmética

X_i = Número de trabajadores con calificaciones obtenidas en relación a un determinado parámetro.

n = Total de trabajadores de la muestra.

Medidas de dispersión:

a) Las medidas de dispersión que hemos utilizado para el análisis de datos son los siguientes:

La Varianza: Suma de las separaciones o distancias al cuadrado de todos los valores numéricos observados respecto de su media, dividido por el número de datos menos uno. Su fórmula es:

$$S^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}$$

Dónde:

x_i : Valores numéricos observados en una muestra.

\bar{x} : Media aritmética

n : Tamaño de la muestra.

La desviación estándar o típica (S): Es la raíz cuadrada positiva de la varianza y nos indica “cuanto” es la variabilidad. Se denota por “S”. Esto es:

$$S = \sqrt{S^2}$$

Coeficiente de variación: Es una medida de la dispersión relativa de los datos, ya que es el cociente de dividir la desviación típica o estándar entre su media aritmética. Se utiliza para comparar la desviación típica con la media aritmética y nos indica el número de veces que la desviación típica contiene a la media aritmética, generalmente se expresa en porcentaje. El coeficiente de variación es una medida útil para comparar la variabilidad de dos o más series de datos que tengan igual o distintas unidades de medida, con igual o distinta media aritmética.

$$CV = \frac{S}{\bar{X}} * 100$$

En donde:

C.V: Coeficiente de variación en porcentaje.

S : Desviación estándar.

\bar{X} : Media aritmética de la información.

b) La metodología estadística también a utilizar es la estadística inferencial paramétrica, que permite validar si la variable independiente influye de manera significativa o no sobre la variable dependiente a través de la comparación de medias. Para ello se hace uso de la prueba T–Student. Cuya fórmula es:

$$T = \frac{(\bar{D} - u)}{\sqrt{\left(\frac{S_D^2}{n}\right)}}$$

Donde:

$$\bar{D} = \frac{\sum_{i=1}^n D_i}{n}$$

: es la media aritmética de las diferencias entre el pos test y pre test

$u = \tilde{\mu}_{Pos} - \tilde{\mu}_{Pre}$: es la diferencia de medias poblacionales planteadas como hipótesis nula, la cual por lo general vale cero.

$$S_D^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (D_i - \bar{D})^2}{n-1}$$

, es la varianza de las diferencias entre el pos test y pre test

n: tamaño de muestra o número de datos

2.6. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas que tendremos en cuenta en el presente proyecto de investigación se relacionan:

Principio de veracidad: Que responde a las normas para referenciar a los diferentes autores y demás material bibliográfico consultado.

El principio de fidelidad: Respetando el cumplimiento de lo planteado en el proyecto con los cambios debidamente justificado asegurando que los participantes de la muestra nadie conocerá la información proporcionada por ellos.

El respeto a la autonomía: Este principio se plasmara a través de medidas como la aplicación y explicación del consentimiento informado, se tendrá cuidado la seguridad de lo que los participantes tengan la capacidad legal de tomar la dirección de participar a partir de la explicación de la naturaleza, duración

y propósitos y los posibles inconvenientes a afrontar.

El Principio de beneficencia: En este proyecto se explicitará a los participantes los beneficios y riesgos a que están sometidos para determinar su aceptación o no al estudio.

El Principio de justicia.- Ya que la selección de la muestra no permite distinguir raza, sexo o religión de los participantes, es importante señalar que en el futuro la investigación será la herramienta para comprender el fenómeno del rendimiento académico.

Anonimato: Situación de permanencia en el anónimo.

Confidencialidad: Que se hace o se dice en confianza.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Objetivo específico 1: Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

En el Pre test:

Tabla 1: Nivel de estrés laboral antes de aplicar el plan de motivación y adaptabilidad en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote- 2017.

Nivel Estrés Laboral		Frecuencia	Porcentaje
BAJO	00 - 43	0	0,0
MEDIA	44 - 88	15	50,0
ALTO	89 - 132	15	50,0
Total		30	100,0

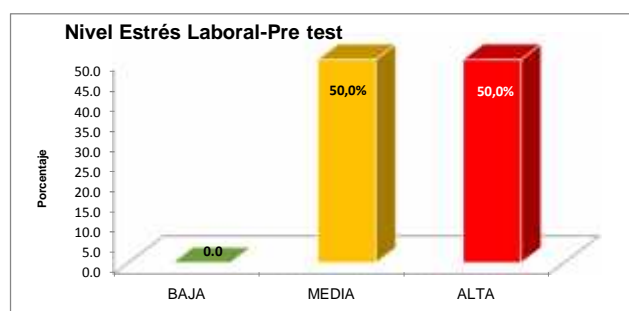


Figura 1: Nivel de estrés laboral antes de aplicar el plan de motivación y adaptabilidad en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote- 2017.

En la Tabla 1 y Figura 1, se identificó que antes de aplicar el plan de motivación y adaptabilidad no existe bajo estrés laboral, sin embargo se aprecia en un 50,0% que mayormente el estrés laboral es de nivel medio y nivel alto.

En el Post Test

Tabla 2: Nivel de estrés laboral después de aplicar el plan de motivación y adaptabilidad en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote- 2017.

Nivel Estrés Laboral		Frecuencia	Porcentaje
BAJO	00 - 43	1	3,3
MEDIA	44 - 88	29	96,7
ALTO	89 - 132	0	0,0
Total		30	100,0

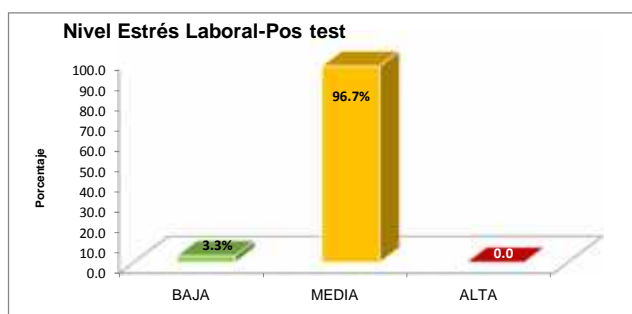


Figura 2: Nivel de estrés laboral después de aplicar el plan de motivación y adaptabilidad en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote- 2017.

En la Tabla 2 y Figura 2, se ha identificado que después de aplicar el plan de motivación y adaptabilidad no existe alto estrés laboral, sin embargo se aprecia en un 96,7% que mayormente el estrés laboral es de nivel medio y el 3,3% es de nivel bajo.

3.2 Objetivo específico 2: Aplicar el Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión del agotamiento emocional en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

Tabla 3: *Indicadores estadísticos sobre el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional.*

Media		Diferencia	Desviación estándar		Coeficiente de Variación	
PRE TEST	POS TEST		PRE TEST	POS TEST	PRE TEST	POS TEST
32,97	18,90	14,07	9,936	3,763	30,1%	19,9%

Nota: En la Tabla 3 se determinó que el puntaje promedio obtenido sobre el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional, en el pre test, es 32,97; en cambio en el pos test el puntaje promedio obtenido es 18,90. Esto ha generado una diferencia de 14,07 puntos, disminución favorable al pos test. Por otro lado se observa también que los puntajes obtenidos sobre el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional, en el pos test presenta una dispersión relativa (19,9%) indicando esto una mayor estabilidad respecto del momento en el pre test cuya dispersión relativa es 30,1%. Entonces estos resultados reflejan que el plan de motivación y adaptabilidad ha reducido el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional.

Efectividad del Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional

ANALISIS DE SIGNIFICANCIA POR LA PRUEBA T-STUDENT PARA EVALUAR LA EFECTIVIDAD DEL PLAN DE MOTIVACIÓN Y ADAPTABILIDAD PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL EN LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL.

Tabla 4

Prueba T Student y su significancia

Valor Calculado	Sig.	Decisión
		$p < 0,05$
$T_c = 7,103$	$p = 0,000$	Sig.

Observando la significancia en la Tabla 4 ($p < 0,05$) y en la figura 3, el valor calculado ($T_c = 7.103$) es superior al valor tabular ($T_t = 1,701$), se demuestra de manera muy significativa la efectividad del plan de motivación adaptabilidad al reducir el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en el pos test, respecto del pre test con un nivel de confianza del 95%.

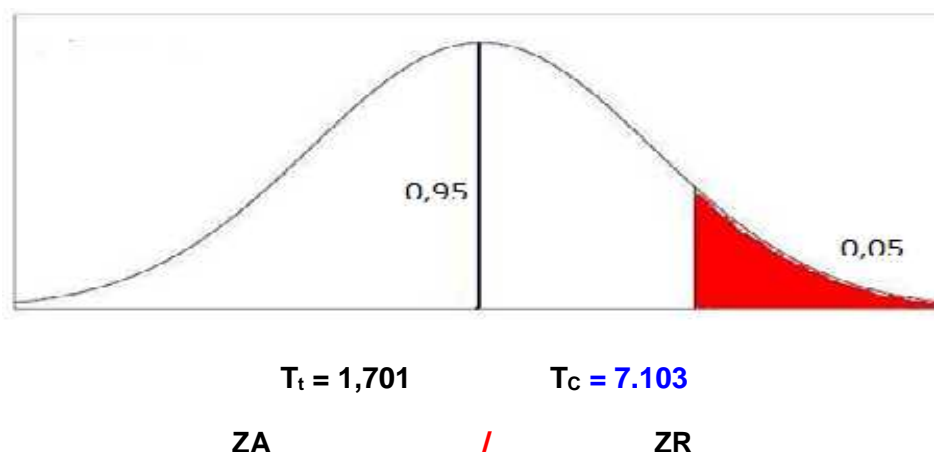


Figura 3: Efectividad del Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional.

Nota: ZR: Zona de Rechazo, ZA: Zona de Aceptación

3.3 Objetivo específico 3: Aplicar el Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión de la despersonalización en los trabajadores del ministerio de la producción, Chimbote-2017.

Tabla 5: Indicadores estadísticos sobre el estrés laboral en la dimensión de la despersonalización.

Media		Diferencia	Desviación estándar		Coeficiente de Variación	
PRE TEST	POS TEST		PRE TEST	POS TEST	PRE TEST	POS TEST
16,90	12,17	4,73	3,968	2,394	23,5%	19,7%

Nota: En la Tabla 5 se determinó que el puntaje promedio obtenido sobre el estrés laboral en la dimensión de la despersonalización, en el pre test, es 16,90; en cambio en el pos test el puntaje promedio obtenido es 12,17. Esto ha generado una diferencia de 4,73 puntos, disminución favorable al pos test. Por otro lado se observa también que los puntajes obtenidos sobre el estrés laboral en la dimensión de la despersonalización, en el pos test presenta una dispersión relativa (19,7%) indicando esto una mayor estabilidad respecto del momento en el pre test cuya dispersión relativa es 23,5%. Entonces estos resultados reflejan que el plan de motivación y adaptabilidad ha reducido el estrés laboral en la dimensión de la despersonalización.

Efectividad del Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión de la despersonalización

ANALISIS DE SIGNIFICANCIA POR LA PRUEBA T-STUDENT PARA EVALUAR LA EFECTIVIDAD DEL PLAN DE MOTIVACIÓN Y ADAPTABILIDAD PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL EN LA DIMENSIÓN DE LA DESPERSONALIZACIÓN

Tabla 6

Prueba T Student y su significancia

Valor Calculado	Sig.	Decisión
		$p < 0,05$
$T_c = 5,378$	$p = 0,000$	Sig.

Observando la significancia en la Tabla 6 ($p < 0,05$) y en la figura 4, el valor calculado ($T_c = 5.378$) es superior al valor tabular ($T_t = 1,701$), se demuestra de manera muy significativa la efectividad del plan de motivación adaptabilidad al reducir el estrés laboral en la dimensión de la despersonalización en el pos test, respecto del pre test con un nivel de confianza del 95%.

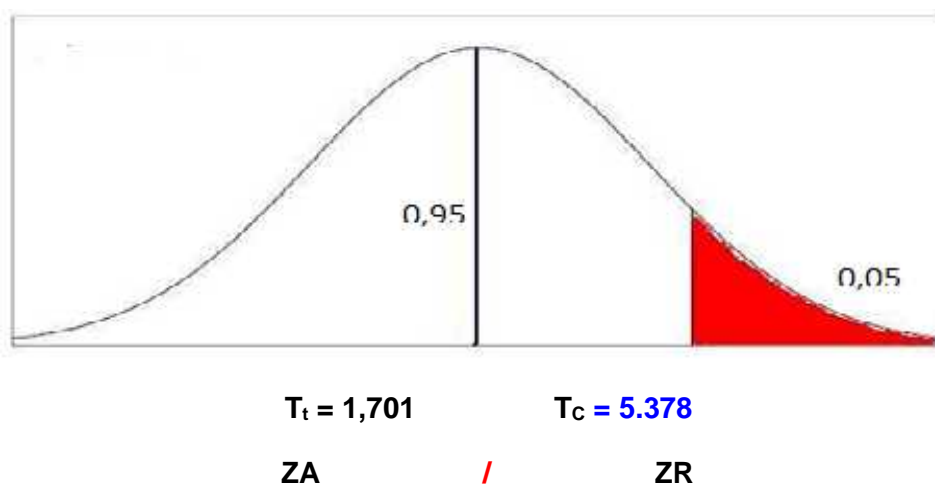


Figura 4: Efectividad del Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión de la despersonalización.

Nota: ZR: Zona de Rechazo, ZA: Zona de Aceptación

3.4 Objetivo específico 4: Aplicar el Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión de la falta de realización personal

Tabla 7: Indicadores estadísticos sobre el estrés laboral en la dimensión de la falta de realización personal.

Media		Diferencia	Desviación estándar		Coeficiente de Variación	
PRE TEST	POS TEST		PRE TEST	POS TEST	PRE TEST	POS TEST
39,80	25,67	14,13	2,870	8,049	7,2%	31,4%

Nota: En la Tabla 7 se determinó que el puntaje promedio obtenido sobre el estrés laboral en la dimensión de la falta de realización personal, en el pre test, es 39,80; en cambio en el pos test el puntaje promedio obtenido es 25,67. Esto ha generado una diferencia de 14,13 puntos, disminución favorable al pos test. Por otro lado se observa también que los puntajes obtenidos sobre el estrés laboral en la dimensión de la falta de realización personal, en el pos test presenta una dispersión relativa (31,4%) indicando esto una mayor inestabilidad respecto del momento en el pre test cuya dispersión relativa es 7,2%. Entonces estos resultados reflejan que el plan de motivación y adaptabilidad ha reducido el estrés laboral en la dimensión de la falta de realización personal.

Efectividad del Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión de la falta de realización personal

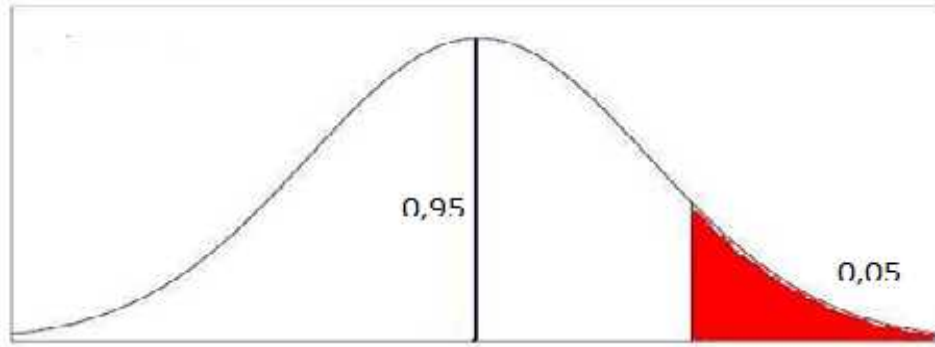
ANALISIS DE SIGNIFICANCIA POR LA PRUEBA T-STUDENT PARA EVALUAR LA EFECTIVIDAD DEL PLAN DE MOTIVACIÓN Y ADAPTABILIDAD PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL EN LA DIMENSIÓN DE LA FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL

Tabla 8

Prueba T Student y su significancia

Valor Calculado	Sig.	Decisión
$T_c = 7,826$	$p = 0,000$	$p < 0,05$ Sig.

Observando la significancia en la Tabla 8 ($p < 0,05$) y en la figura 5, el valor calculado ($T_c = 7.826$) es superior al valor tabular ($T_t = 1,701$), se demuestra de manera muy significativa la efectividad del plan de motivación y adaptabilidad al reducir el estrés laboral en la dimensión de la falta de realización personal en el pos test, respecto del pre test con un nivel de confianza del 95%.



$T_t = 1,701$

$T_c = 7.826$

ZA

ZR

Figura 5: Efectividad del Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión de la falta de realización personal.

Nota: ZR: Zona de Rechazo, ZA: Zona de Aceptación

3.5 Objetivo específico 5: Evaluar la efectividad del Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

Tabla 9: Indicadores estadísticos sobre el estrés laboral

Media		Diferencia	Desviación estándar		Coeficiente de Variación	
PRE TEST	POS TEST		PRE TEST	POS TEST	PRE TEST	POS TEST
89,67	56,73	32,94	11,247	9,262	12,5%	16,3%

Nota: En la Tabla 9 se determinó que el puntaje promedio obtenido sobre el estrés laboral, en el pre test, es 89,67; en cambio en el pos test el puntaje promedio obtenido es 56,73. Esto ha generado una diferencia de 32,94 puntos, disminución favorable al pos test. Por otro lado se observa también que los puntajes obtenidos sobre el estrés laboral, en el pos test presenta una dispersión relativa (16,3%) indicando esto una mayor inestabilidad respecto del momento en el pre test cuya dispersión relativa es 12,5%. Entonces estos resultados reflejan que el plan de motivación y adaptabilidad ha reducido el estrés laboral.

Efectividad del Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral

ANALISIS DE SIGNIFICANCIA POR LA PRUEBA T-STUDENT PARA EVALUAR LA EFECTIVIDAD DEL PLAN DE MOTIVACIÓN Y ADAPTABILIDAD PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL.

Tabla 10

Prueba T Student y su significancia

Valor Calculado	Sig.	Decisión
		$p < 0,05$
$T_c = 17,694$	$p = 0,000$	Sig.

Observando la significancia en la Tabla 10 ($p < 0,05$) y en la figura 6, el valor calculado ($T_c = 17.694$) es superior al valor tabular ($T_t = 1,701$), se demuestra de manera muy significativa la efectividad del plan de motivación y adaptabilidad al reducir el estrés laboral en el pos test, respecto del pre test con un nivel de confianza del 95%.

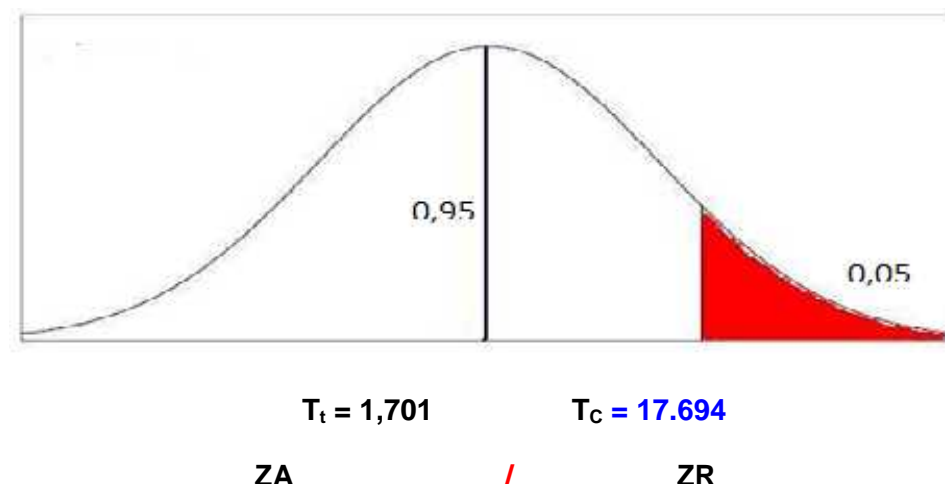


Figura 6: Efectividad del Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral.

Nota: ZR: Zona de Rechazo, ZA: Zona de Aceptación

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

El proposito del presente estudio fue determinar en que medida el plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en los trabajadores del ministerio de la producción, Chimbote-2017.

Los resultados de la investigación nos indican que el puntaje promedio obtenido sobre el estrés laboral en el pre test, es de 89,67 puntos en cambio en el pos test el puntaje promedio obtenido es 56,73 puntos ello a generado una diferencia de 32,94 puntos, disminución favorable al pos test reflejando que el plan de motivación y adaptabilidad a reducido el estrés laboral, las teorías relacionadas con el tema fundamentan estos resultados, así el manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo (2009) indican que la planificación permite desarrollar estrategias con el fin de alcanzar objetivos para el caso de la reducción de estrés laboral de los trabajadores del Ministerio de la producción, remediando y satisfaciendo las carencias diagnosticadas; también es importante como lo señala Garcia (2010) que la motivación es el conjunto de estímulos que guían a las personas para realizar actividades lo que a su vez permite orientar a los trabajadores a desarrollar un alto desempeño reduciendo a su vez los índices de estrés a los que pueden estar sometidos los trabajadores.

Es importante señalar que Gonzales, Perez y Castello (2010) indican que la falta de motivación en muchas ocasiones ocasionan estrés laboral y una variedad de malestares entre las cuales se encuentran las alteraciones de los estados de ánimo, falta de sueño, dolores de cabeza y se acentúan los problemas al interior de la familia.

En cuanto a los objetivos específicos a partir del procesamiento estadístico se identificó los niveles de estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción así se encontró el 50% de los trabajadores tiene un estrés laboral medio, el 50 % tiene un estrés laboral alto esto antes de aplicar el plan, luego de desarrollado el plan de estrés laboral se ubica en el nivel bajo 3,3% y nivel medio 96,3%; en cuanto a la aplicación al plan de motivación y adaptabilidad en la dimensión agotamiento emocional se generó una diferencia de 14,07 puntos entre

el pre y pos test; en la dimensión despersonalización entre el pre y pos test se obtiene una diferencia de 4,73 puntos disminución favorable al pos test; en la dimensión falta de realización personal se obtiene una ganancia de 14,13 puntos disminución favorable al pos test estos resultados reflejan que el plan de motivación y adaptabilidad a reducido el estrés laboral en las dimensiones estudiadas y como consecuencia de ello se pudo alcanzar el objetivo general. Los resultados estadísticos de los objetivos específicos nos llevan a indicar tal como lo plantea Oramas (2013) que los principales estresores que predominan en su estudio en un 67.5% con valores no deseables son el agotamiento emocional y relativamente deseables la despersonalización y realización personal; por su parte Lopez (2013) en su investigación encuentra que el 28.4% de los profesionales sanitarios presentan cansancio emocional lo cual hace que estos ejerzan actitudes de despersonalización hacia los demás junto a bajos niveles de realización personal; de igual manera Farfán (2009) encuentra que en su estudio a los profesores de donde realizo el estudio, el síndrome de burnout se encuentra en 35.7 % con niveles bajos de cansancio emocional, en despersonalización 35.1% y realización personal 35.7 % adquieren niveles bajos respectivamente; también menciona Cialzeta (2013) observó que en el estudio realizado a los médicos presentaron síndrome de burnout fueron elevadas; en el caso de despersonalización se obtuvo 96%, cansancio emocional 70% y 55% en falta de realización personal; de igual forma Sotelo (2016) encuentra una correlación negativa entre el engagement y el estrés laboral especialmente cuando se produce conflicto en los trabajos, sobre carga de el trabajo y vulnerabilidad como se puede apreciar estos trabajos diferenciados se debe a que en muchos centros laborales las motivaciones son distintas dependen en gran medida del clima y la organización de una empresa y que afectan directa o indirectamente al trabajador produciendole estrés en sus diferentes dimensiones.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusión general

En la tabla N° 9, se determinó que el puntaje promedio obtenido sobre el estrés laboral, en el pre test, es de 89,67; en cambio en el post test el puntaje promedio es de 56,73. Esto ha generado una diferencia de 32,94 puntos, disminución favorable al post test. Estos resultados reflejan que el plan de motivación y adaptabilidad ha reducido el estrés laboral.

5.2. Conclusiones específicas

En la tabla 1 y figura 1, se identificó que antes de aplicar el plan de motivación y adaptabilidad no existe bajo estrés laboral, sin embargo se aprecia en un 50,0% que mayormente el estrés laboral es de nivel medio y nivel alto.

En la tabla 2 y figura 2, se identificó que después de aplicar el plan de motivación y adaptabilidad no existe alto estrés laboral, sin embargo se aprecia en un 96,7% que mayormente el estrés laboral es de nivel medio y el 3,3% es de nivel bajo.

En la tabla 3, se determinó que el puntaje promedio, obtenido sobre el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional, en el pre test, es de 32,97; en cambio en el post test el puntaje promedio obtenido es 18,90. Esto ha generado una diferencia de 14,07 puntos, disminución favorable al post test.

En la tabla 5, se determinó que el puntaje promedio obtenido sobre el estrés laboral en la dimensión de la despersonalización, en el pre test, es de 16,90; en cambio en el post test el puntaje promedio obtenido es 12,17. Esto ha generado una diferencia de 4,73 puntos, disminución favorable al post test.

En la tabla 7, se determinó que el puntaje promedio obtenido sobre el estrés laboral en la dimensión de la falta de realización personal, en el pre test, es 39,80; en cambio en el post test el puntaje promedio obtenido es 25,67. Esto ha generado una diferencia de 14,13 puntos, disminución favorable al post test.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a la aplicación del plan de motivación y adaptabilidad, se realiza las siguientes recomendaciones:

- a) Al director del área de supervisión del Ministerio de la Producción para que en coordinación con los funcionarios implementen el plan de motivación y adaptabilidad, los cuales deberán estar dirigidos a todos los trabajadores de las diversas sedes del Perú.
- b) A los supervisores zonales del Ministerio de la Producción que inserten en cada zona la aplicación de diversos talleres motivacionales para los trabajadores.
- c) A los coordinadores de cada zona que reconozcan en cada trabajador el logro que realizan dentro de su trabajo, además que se promueva la ayuda de un especialista en psicología para que los oriente en evidenciar síntomas de estrés laboral y como poder enfrentarlo.
- d) A los futuros maestrantes que implementen trabajos pre experimentales que ayuden en el desarrollo emocional del trabajador.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

1. Arias, W., Jiménez, N. (2013). Síndrome de *burnout* en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
2. Bejarano, W., Iturria, R. (2013). Diseño del trabajo de investigación. Huaraz. Universidad Cesar Vallejo.
3. Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2^A. ed.).Caracas: Uyapal.
4. Carrasco, C. (2001). Estrés laboral. Gobierno de Chile. LOM Ediciones.
5. Cialzeta, J. (2013). "El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Medicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes". (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cordoba, Argentina.
6. Del Hoyo, M. (2004). Estrés laboral. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Madrid-España.
7. Farfán, E. (2009), Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
8. Garcia, V. (2010). Todo a acerca de la motivacion laboral. Disponible en: <http://coyunturaeconomica.com/herramientas/motivacion-laboral>.
9. Gonzáles, G. (2006). Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias-El papel de genero, Valencia-España.
10. Gonzales, H., Pérez, A., y Castello, L. (2010). *Guia sobre el manejo y prevención del estrés laboral*. Mexico. *Primera Edición*. 1 Página.
11. González, M. (2014), "Estrés y desempeño laboral". (Estudio realizado en serviteca altense de Quetzaltenango), Guatemala, 1. Página.
12. Hernández, E., Cerezo, S., y López, G. (2007). *Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras*. UNAM. Mexico. *Rev. Enferm Inst Mex Seguro Soc*. 15 (3), 161 Página.
13. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.

14. López, V. (2013). *Rasgos, trastornos de personalidad y comorbilidad psiquiátrica de profesionales sanitarios con síndrome de burnout. (Tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid. España.*
15. Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. nº 112. Recuperado de <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>.
16. Manual de Planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo. (2009). Disponible en: <http://www.undp.org/eo/handbook>
17. Mateo, M. (s, f). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Universidad de Zaragoza.
18. Montero, G. (2010). *Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle- La Cantuta, Lima-Perú.*
19. Oswaldo, Y., Dias, E., Spers, V., Ferraz Filho, O. (2012). *Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones analisis de investigaciones publicadas.* Universidad del Centro Educativo Latinoamericano, Argentina.
20. Oramas, A. (2013), *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria.* (Tesis doctoral), Habana-Cuba, 7-134. Página.
21. Planes y programas. (2011). Iglesia de Scientology Internacional. Disponible en: http://spanish.scientologyhandbook.org/sh17_3.htm.
22. Perales, A., Chue, H., Padilla, A., y Barahona, L. (2011). *Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima- Perú.* *Rev Peru Med Exp Salud Pública*. 28 (4), 581 Página.
23. Posada, E. (2011). *La relación trabajo-Estrés laboral en los Colombianos,* *Ces Salud Publica*, 2 (1), 66 Página.
24. Preciado, M., Aldrete, M., Oramas, A., y Santes, M. (2008). Agotamiento emocional en el trabajo en profesionistas y operadoras de máquina en la industria. *Revista cubana de salud y trabajo*, 9(2). 17 Página.
25. Sanchez, C. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicologico en trabajadores de una industria cerealera.* 1 Página.

26. Sotelo, M. (2016). "Engagement y estrés laboral en docentes de la escuela de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo". (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
27. Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>
28. Stavroula, L., Griffiths, A., y Cox, T. (1999). La organización del trabajo y el estrés. Reino Unido: Nottingham.
29. Zavala, J. (2008). Estrés y *burnout* docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, XVII (32), 83. Página.

ANEXO

ANEXO 1: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DEL ESTRÉS LABORAL

Fecha:

INSTRUCCIONES:

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA. 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS. 2=UNA VEZ AL MES O MENOS. 3= UNAS POCAS VECES AL MES. 4= UNA VEZ A LA SEMANA. 5=POCAS VECES A LA SEMANA. 6= TODOS LOS DIAS.

a) Agotamiento emocional

Ítems		N	PVA	UVM	UPVM	UVS	PVS	TD
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
02	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a)							
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
04	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
05	Siento que mi trabajo me esta desgastando							
06	Me siento frustrado en mi trabajo.							
07	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
08	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
09	Me siento como si estuviera al limite de mis posibilidades.							

b) Despersonalización

Ítems		N	PVA	UVM	UPVM	UVS	PVS	TD
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10	Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales.							
11	Siento que me he hecho mas duro con la gente.							
12	Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente							
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo							
14	Me parece que la gente me culpan de alguno de sus problemas.							

c) Realización personal

Ítems		N	PVA	UVM	UPVM	UVS	PVS	TD
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15	Siento que no puedo entender facilmente a mis compañeros.							
16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros.							
17	Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a traves de mi trabajo.							
18	No me siento con mucha energia en mi trabajo							
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.							
20	No me siento estimado despues de haber trabajado con mis compañeros.							
21	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en							

	este trabajo.							
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada.							

FICHA TECNICA DEL ESTRES LABORAL

Nombre del instrumento	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory
Autor	Maslach Christina
Dirigido a	Trabajadores del Ministerio de la Producción
Evalua	El nivel de estrés laboral
Dimensiones e indicadores	<p>1. Dimensión: Agotamiento emocional</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">✓Agotamiento emocional✓Vacio emocional✓Fatigado✓Cansancio✓Desgaste✓Frustración <p>2. Dimensión: Despersonalización</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">✓Objetos impersonales✓Duro con la gente✓Endurecimiento emocional✓Compañeros de trabajo✓Culpan de sus problemas <p>3. Dimensión: Realización personal</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">✓Entender facilmente✓Eficacia a los problemas✓Influencia positiva✓Energía en el trabajo✓Clima agradable✓Estima por los compañeros✓Cosas valiosas en el trabajo✓Problemas emocionales.

N° de items	22
Interpretación de resultados	Cuantitativos
Forma de administración	Individual
Duración	10 a 15 minutos aproximados
Objetivo	Identificar el nivel de estrés laboral
Escala de medición	0= Nunca, 1= pocas veces al año o menos, 2=Una vez al mes o menos, 3=Unas pocas veces al mes, 4=Una vez a la semana, 5=Pocas veces a la semana, 6=Todos los días.
Análisis estadístico	Los resultados se presentaran en cuadros y barras porcentuales y se aplicaran el estadístico T- de Student para demostrar la validez de la hipótesis.
Confiabilidad	90%
Validez	Atravez de juicio de experto

Fecha: 02 de Junio del 2017

Apellidos y Nombres: Santana Aldana Naldy Margoth

FIRMA:

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Analisis de fiabilidad del Cuestionario sobre Estrés Laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,734	22

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
P1	3,63	1,790	30
P2	3,60	1,329	30
P3	3,67	1,446	30
P4	3,63	1,542	30
P5	3,93	1,388	30
P6	3,57	1,569	30
P7	3,83	1,621	30
P8	3,57	1,675	30
P9	3,53	1,358	30
P10	3,27	1,285	30
P11	3,67	1,398	30
P12	3,80	1,472	30
P13	3,07	1,680	30
P14	3,10	1,348	30
P15	4,70	,794	30
P16	5,00	,830	30
P17	5,10	,923	30
P18	4,87	,937	30

P19	5,00	,788	30
P20	4,97	,850	30
P21	4,97	1,129	30
P22	5,20	,805	30

$$\sum s_i^2 = 37,871$$

Estadísticos total-elemento

	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	,664
P2	,721
P3	,696
P4	,705
P5	,712
P6	,702
P7	,694
P8	,687
P9	,688
P10	,726
P11	,718
P12	,722
P13	,721
P14	,757
P15	,753
P16	,751

P17	,733
P18	,752
P19	,749
P20	,743
P21	,755
P22	,749

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
89,67	$S_T^2 = 126,506$	11,247	22

$$r = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = \frac{22}{22-1} \left[1 - \frac{37,871}{126,506} \right]$$

$$r = \mathbf{0,734}$$

El instrumento (cuestionario) que mide estrés laboral ha dado una confiabilidad a través del Alfa Cronbach ($r = 0,734$). Este resultado manifiesta que el instrumento es aceptable.

Validez de los instrumentos

INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)

I.DATOS GENERALES

1.1. **Título de Tesis:** Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el Estrés Laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción – 2017.

1.2. **Investigador:** Br. Naldy Margoth Santana Aldana

1.3. **Objetivos:**

General: Determinar en qué medida el plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

Específico:

- Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote- 2017.
- Diseñar el Plan de Motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.
- Aplicar el plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión del agotamiento emocional en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote -2017.
- Aplicar el plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión de la despersonalización en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote -2017.
- Aplicar el plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión de la falta de realización personal en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote -2017.
- Evaluar la efectividad del plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

1.4. **Características de la población:** Trabajadores del Ministerio de la Producción.

1.5. **Tamaño de muestra:** 30 personas.

1.6. **Nombre de instrumento:** Cuestionario de la variable Estrés laboral.

II. DATOS DEL INFORMANTE:

2.1. **Apellidos y nombres:** Mg. Leiva Olivera Zenhia Mariana.

2.2. **Grado académico:** Magister en Gestión Pública.

2.3. **Institución donde labora:** Universidad Privada TELESUP-Chimbote y Centro de Emergencia Mujer-Chimbote.

2.4. **Experiencia Laboral:** Maestro en Gestión Pública en la Universidad Privada TELESUP.

2.5. **DNI:** 41745219

2.6. **Correo Electronico:** m_zhenia@hotmail.com

2.7. **Celular:** 943694366



Mg. Zenhua Mariana Leiva Olivera
GESTIÓN PÚBLICA

MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: “Plan de Motivación y Adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.”

Variable	Dimensión	Indicador	Items	ESCALA DE EVALUACION								Observación
				La redacción es clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con la dimensión		Tiene coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrés laboral	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?	X		X		X		X		
		Vacio emocional	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacio emocionalmente?	X		X		X		X		
		Fatiga emocional	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado emocionalmente?	X		X		X		X		
		Cansancio emocional	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa emocionalmente?	X		X		X		X		
		Desgaste	Siento que mi trabajo me esta desgastando?	X		X		X		X		
		Frustración	Me siento en mi trabajo?	X		X		X		X		
		Tiempo en mi trabajo	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo?	X		X		X		X		
		Gente me cansa	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa?	X		X		X		X		
		Limite de mis posibilidades	Me siento como si estuviera al limite de mis posibilidades?	X		X		X		X		
	Despersonalización	Objetos impersonales	Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales?	X		X		X		X		
		Duro con la gente	Siento que me he hecho mas duro con la gente?	X		X		X		X		
		Endurecimiento emocional	Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente?	X		X		X		X		

Realización personal	Compañeros de trabajo	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	Culpan de sus problemas	Me parece que la gente me culpan de alguno de sus problemas?	X		X		X		X		
	Entender facilmente	Siento que puedo entender facilmente a mis compañeros?	X		X		X		X		
	Eficacia a los problemas	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros?	X		X		X		X		
	Influyendo positivamente	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a traves de mi trabajo?	X		X		X		X		
	Energia en mi trabajo	Me siento con mucha energia en mi trabajo?	X		X		X		X		
	Clima agradable	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros?	X		X		X		X		
	Estimado por mis compañeros	Me siento estimado despues de haber trabajado con mis compañeros?	X		X		X		X		
	Cosas valiosas en el trabajo	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo?	X		X		X		X		
Problemas emocionales	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada?	X		X		X		X			


 Mg. Zenhua Mariana Leiva Olivera
 GESTIÓN PÚBLICA

Confiabilidad de los instrumentos

VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCION. CHIMBOTE-2017

OBJETIVO: Determinar en qué medida el Plan de Motivación y Adaptabilidad reduce el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

DIRIGIDO A: Trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Mg. Leiva Olivera Zenhia Mariana

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gestión Pública



Mg. Zenhua Mariana Leiva Olivera
GESTIÓN PÚBLICA

DNI: 41745219

FUENTE: Formato emitido por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		x	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

.....


Mg. Zenha Mariana Leiva Olivera
GESTIÓN PÚBLICA

Fecha: 26/05/2017



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Leiva Olivera Zenhia Mariana

1.2 Cargo e Institución donde labora: Abogada en el Centro de Emergencia Mujer - Chimbote y Docente en la Universidad Privada TELESUP- Chimbote

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario del Estrés Laboral

1.4 Autor del Instrumento: Br. Naldy Margoth Santana Aldana

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas			X		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos - científicos de la Tecnología educativa			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			X		

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%

Mg. Zenhia Mariana Leiva Olivera
GESTION PUBLICA

Chimbote, 26 de Mayo de 2017

Anexo 2: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables (s)	Dimensiones	Diseño de investigación
¿En qué medida el plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote - 2017?	Objetivo General:	Hipótesis General:	v ₁ Plan de motivación y adaptabilidad.	Plan de motivación y adaptabilidad: <ul style="list-style-type: none"> Preparación Ejecución del taller. Evaluación del taller. 	Pre – experimental <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">GE = O1 x O2</div> Donde: GE: grupo experimental O1: Pre-test (prueba de entrada) X: Variable independiente (Plan). O2: Post-test (prueba de salida)
	Determinar en qué medida el plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote – 2017.	H ₀ : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017. H ₁ : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad no reduce el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.			
	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas			
	a) Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.				
	b) Aplicar el plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión de agotamiento emocional en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.	H ₀ : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en la dimensión de agotamiento emocional en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017. H ₁ : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad no reduce el estrés laboral en la dimensión de agotamiento emocional en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.	v ₂ Estrés laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Agotamiento emocional. Despersonalización. Falta de realización personal 	
	c) Aplicar el plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión de despersonalización en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.	H ₀ : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en la dimensión de despersonalización en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017. H ₁ : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad no reduce el estrés laboral en la dimensión de despersonalización en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.			
	d) Aplicar el plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en la dimensión de la falta de realización profesional en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.	H ₀ : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en la dimensión de la falta de realización profesional en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017. H ₁ : La aplicación del plan de motivación y adaptabilidad no reduce el estrés laboral en la dimensión de la falta de realización profesional en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.			
	e) Evaluar la efectividad del plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.				

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



CONSTANCIA

La Supervisora del Ministerio de la Producción de la ciudad de Lima, hace constar:

Que la Srta. **NALDY MARGOTH SANTANA ALDANA**, identificado con D.N.I. **32987597**, con domicilio en **Urb. Los Heroes G2 Lote 5** distrito de **Nuevo Chimbote** departamento de **Ancash**, estudiante del Programa de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, en la Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Chimbote, ha desarrollado su trabajo de investigación denominado **Plan de motivación y adaptabilidad para Reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la producción, Chimbote 2017** con una muestra de 30 trabajadores. Así mismo se indica que dicha constancia se otorga para los fines pertinentes.

San Isidro, 12 de junio de 2017

Ing. Rosa Hilaria Ramírez Ontaneda
Supervisora de la Zona de Chimbote
15582319

Anexo 4: Base de datos

Base de datos

PRE TEST:

DIMENSION AGOTAMIENTO EMOCIONAL

SUJETOS	Items									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	4	4	5	4	5	5	4	4	40
2	6	4	5	6	6	4	5	5	3	44
3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36
4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	38
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
6	5	3	4	5	5	3	5	6	5	41
7	6	5	6	6	6	5	4	6	5	49
8	2	6	5	2	3	3	5	3	5	34
9	5	5	4	5	2	4	3	6	5	39
10	3	4	3	4	3	2	4	3	3	29
11	5	4	3	5	4	5	4	3	4	37
12	2	3	4	2	3	5	1	1	2	23
13	4	3	1	2	2	2	3	4	3	24
14	1	3	3	4	1	3	4	1	2	22
15	2	3	2	3	2	4	1	3	3	23
16	2	3	1	5	5	1	2	3	2	24
17	3	4	2	1	4	3	4	3	4	28
18	1	2	1	4	3	1	2	2	2	18
19	2	5	4	3	3	4	1	1	2	25
20	1	2	3	1	5	2	1	2	2	19
21	3	2	3	3	5	4	3	4	3	30
22	1	2	4	3	3	1	3	3	2	22
23	6	6	6	4	6	1	5	6	4	44
24	1	2	3	1	4	2	3	1	0	17
25	6	1	6	3	6	6	6	5	5	44
26	5	5	5	4	5	5	6	4	4	43
27	5	4	3	4	2	2	6	1	5	32
28	4	3	3	4	4	5	6	6	5	40
29	3	2	3	1	4	5	5	3	4	30
30	5	4	4	5	4	5	5	4	4	40
	109	108	110	109	118	107	115	107	106	989

DIMENSION DESPERSONALIZACION

SUJETOS	Items					TOTAL
	10	11	12	13	14	
1	4	5	4	5	3	21
2	3	3	5	6	4	21
3	4	3	4	5	3	19
4	6	6	6	5	5	28
5	4	4	2	3	5	18
6	3	6	5	5	4	23
7	2	3	3	3	1	12
8	5	4	3	0	2	14
9	4	2	3	2	3	14
10	3	4	3	2	2	14
11	2	4	5	2	2	15
12	3	2	4	3	4	16
13	2	4	5	1	2	14
14	2	4	5	1	2	14
15	3	2	4	3	4	16
16	5	2	2	4	5	18
17	3	4	3	2	3	15
18	2	3	2	5	2	14
19	1	6	6	2	6	21
20	1	3	3	1	4	12
21	4	3	2	3	3	15
22	5	2	4	2	2	15
23	3	2	4	2	3	14
24	3	1	1	2	4	11
25	6	6	6	2	0	20
26	3	5	5	4	1	18
27	2	5	3	5	3	18
28	4	5	6	5	3	23
29	3	4	1	1	4	13
30	3	3	5	6	4	21
	98	110	114	92	93	507

DIMENSION FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL

SUJETOS	Items								TOTAL
	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	5	6	4	5	5	5	3	4	33
2	3	4	5	6	5	4	4	5	31
3	5	4	6	4	5	3	5	5	32
4	5	4	3	6	5	6	5	4	34
5	4	6	5	5	6	4	3	5	33
6	5	3	6	3	4	5	2	4	28
7	3	5	6	3	4	5	5	5	31
8	5	4	5	6	6	4	5	4	35
9	5	6	4	5	4	6	6	4	36
10	6	4	5	6	4	5	3	5	33
11	4	5	6	5	4	6	5	6	35
12	4	5	6	5	4	6	4	6	34
13	5	6	5	5	5	5	6	4	37
14	5	6	4	4	5	5	4	5	33
15	4	5	3	5	6	5	5	6	33
16	4	5	6	4	5	3	4	5	31
17	5	6	5	4	5	6	6	4	37
18	6	5	4	6	5	5	6	6	37
19	4	5	5	4	6	6	6	6	36
20	5	5	5	6	6	4	5	6	36
21	4	5	6	6	5	5	6	6	37
22	5	6	4	5	6	6	6	5	38
23	4	5	6	5	5	5	6	6	36
24	6	6	5	4	5	5	6	6	37
25	5	5	6	4	5	6	6	5	37
26	5	4	5	4	3	5	5	6	31
27	4	5	5	6	6	5	5	5	36
28	6	5	6	4	5	5	6	6	37
29	5	4	6	6	6	5	5	6	37
30	5	6	6	5	5	4	6	6	37
	141	150	153	146	150	149	149	156	1038

POST TEST:

DIMENSION AGOTAMIENTO EMOCIONAL

SUJETOS	Items									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	1	2	1	0	2	3	1	3	0	13
2	0	3	2	1	3	2	1	2	2	16
3	3	4	2	3	5	2	3	5	2	29
4	3	4	2	4	3	2	1	0	2	21
5	4	2	3	2	1	0	3	2	3	20
6	2	3	1	3	2	3	1	3	2	20
7	3	4	2	3	1	2	0	1	2	18
8	3	2	3	4	1	2	3	1	2	21
9	3	2	5	3	2	1	0	2	3	21
10	2	3	4	2	1	1	2	2	1	18
11	2	4	3	5	2	1	2	3	1	23
12	2	0	1	3	1	2	3	0	1	13
13	2	3	1	4	0	2	4	2	2	20
14	3	3	1	1	2	2	3	1	0	16
15	2	4	3	1	2	2	1	2	3	20
16	2	1	2	1	3	2	2	1	0	14
17	3	2	4	3	1	2	0	2	2	19
18	2	3	14	0	2	1	3	2	2	29
19	2	1	0	2	0	2	3	4	1	15
20	3	4	2	1	2	3	1	4	2	22
21	2	0	1	2	3	2	3	3	1	17
22	0	2	1	3	4	2	3	1	1	17
23	3	3	1	2	3	1	2	0	2	17
24	2	4	2	3	4	0	2	1	3	21
25	2	3	4	1	0	2	3	3	2	20
26	2	3	1	2	2	3	1	2	2	18
27	3	2	2	1	1	2	3	1	1	16
28	3	1	1	2	3	4	2	1	2	19
29	2	0	4	2	3	2	1	2	2	18
30	3	2	1	2	3	0	1	2	2	16
	69	74	74	66	62	55	58	58	51	567

DIMENSION DESPERSONALIZACION

SUJETOS	Items					TOTAL
	10	11	12	13	14	
1	1	0	2	3	1	7
2	2	4	3	2	0	11
3	3	5	3	2	2	15
4	4	3	2	3	2	14
5	3	4	5	1	0	13
6	3	2	2	1	3	11
7	2	3	4	2	3	14
8	3	2	0	2	2	9
9	2	4	2	3	2	13
10	3	3	2	1	0	9
11	1	1	2	3	2	9
12	2	3	2	5	2	14
13	0	4	5	2	2	13
14	2	4	3	5	1	15
15	4	2	0	2	3	11
16	4	2	3	4	2	15
17	2	3	4	1	2	12
18	2	5	2	3	1	13
19	2	4	2	3	1	12
20	2	3	2	1	3	11
21	4	2	3	2	3	14
22	3	4	5	2	2	16
23	2	3	4	3	5	17
24	3	1	4	3	2	13
25	2	3	4	2	0	11
26	2	0	1	3	4	10
27	2	3	4	2	1	3
28	3	2	1	3	2	11
29	1	2	0	3	2	8
30	2	3	4	1	2	12
	71	84	80	73	57	365

DIMENSION FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL

SUJETOS	Items								TOTAL
	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	4	3	4	4	4	3	3	26
2	5	6	6	6	5	5	4	6	37
3	4	3	6	3	4	3	3	4	26
4	5	6	4	6	5	5	6	6	37
5	5	6	4	3	5	5	5	5	33
6	6	5	4	6	6	4	5	3	36
7	2	5	5	5	4	5	5	4	31
8	3	2	4	3	4	3	4	3	23
9	1	3	2	3	1	3	3	2	16
10	2	2	3	2	3	2	4	2	18
11	3	4	2	1	4	3	3	1	20
12	2	3	4	2	3	2	3	2	19
13	4	4	2	2	3	3	5	2	23
14	4	4	2	2	3	3	5	2	23
15	2	4	3	2	3	4	3	1	21
16	2	2	5	2	2	4	2	2	19
17	4	2	3	2	3	3	4	3	21
18	1	3	5	1	1	2	1	2	14
19	5	0	5	1	0	0	1	1	12
20	2	3	1	2	1	1	2	4	12
21	3	2	3	4	3	2	3	3	20
22	3	5	2	1	3	5	2	2	21
23	2	3	4	2	3	4	3	2	21
24	1	3	3	1	5	1	3	1	17
25	6	6	6	0	6	6	5	0	35
26	5	3	2	3	4	0	4	2	21
27	5	1	1	5	3	2	2	3	19
28	5	3	4	4	4	6	5	4	31
29	4	2	2	5	4	2	1	1	20
30	5	1	1	5	3	2	2	3	19
	105	100	101	88	102	94	101	79	691

PLAN DE MOTIVACION Y ADAPTABILIDAD PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL.

I. DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Institución** : Ministerio de la Producción.
1.2. Area de la Institución : Direccion General de Supervisión y fiscalización
1.3. Provincia : Santa
1.4. Distrito : Nuevo Chimbote
1.5. Localidad : Chimbote
1.6. Tema : MOTIVACION Y ADAPTABILIDAD
1.7. Duración : De 4 meses.
1.8. Investigador : Br. Santana Aldana, Naldy Margoth.

II. JUSTIFICACIÓN

El presente plan se desarrollará para reducir el estrés laboral, de la institución del Ministerio de la Producción en la cual se fortalecerá y mejorará el ambiente laboral, mediante la motivación y adaptabilidad.

Es un plan diseñado en consideración a las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal que afecta relativamente a todos los trabajadores.

El plan consiste en aportar primero como herramienta a los trabajadores en el estrés laboral.

El plan busca ser un aporte efectivo viable para la prevención del estrés laboral. Por tanto con el presente plan se pretende desarrollar estrategias conjuntas que aborden dicha problemática aportando posibles soluciones a la misma.

III. OBJETIVOS

3.1. GENERAL

Desarrollar un plan de motivacion y la adaptabilidad para prevenir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción-Chimbote, 2017.

3.2. ESPECÍFICO

3.2.1. Al finalizar el plan de motivación y adaptabilidad los trabajadores del Ministerio de la Producción estarán en condiciones de realizar las actividades laborales de manera más motivada.

3.2.2. Al finalizar el plan de motivación y adaptabilidad los trabajadores del Ministerio de la Producción estarán en condiciones de poder enfrentarse a la presión laboral con mayor facilidad.

VI. SELECCIÓN DE CAPACIDADES, CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES

CAPACIDADES	CONOCIMIENTOS	ACTITUDES
-Observa y reconoce la importancia del desarrollo de habilidades de los trabajadores. -Reconoce la importancia del manejo de las emociones. -Reconoce la importancia del trabajo en equipo. -Previene y evita situaciones de estrés laboral.	-Habilidades blandas -Manejo del trabajo a bajo presión. -Prevención de los síntomas estresores con sus colegas del trabajo.	-Prácticas actitudes y valores éticos. -Demuestra actitud de respeto y solidaridad. -Valora la importancia de la capacitación. -Demuestra actitudes positivas frente a situaciones adversas .

V. ESTRATEGÍA METODOLÓGICA:

Se realiza talleres de capacitación sobre las habilidades blandas, manejo de emociones, trabajo en equipo y manejo preventivo y correctivo de los síntomas estresores, los cuales son teórico y práctico, con horas pedagógicas.

VI. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN:

N°	ACTIVIDADES	Tiempo (Meses)			
		Abril - Julio			
		1	2	3	4
01	Habilidades blandas	x			
02	Manejo de emociones		x		
03	Trabajo en equipo.			x	
04	Prevención de los síntomas estresores.				x
05	Relajación				x

VII. MEDIOS Y MATERIALES:

Se emplearon medios audiovisuales, en una aula virtual para poder desarrollar las actividades del personal el cual se encontrará capacitado para poder ayudar a motivar y que puedan adaptarse los trabajadores del Ministerio de la producción, seguidamente se realizó técnicas demostrativas para enfrentar el estrés laboral.

VIII. EVALUACIÓN:

El plan se evalúa en tres momentos:

- A. **Evaluación inicial:** Se aplica al comienzo del plan una encuesta (Pre test) que nos permitirá recoger datos sobre el agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.
- B. **Evaluación procesual:** Se efectúa mientras se está aplicando el plan que consistirá en la recogida sistemática, análisis e interpretación continua y la toma de decisiones oportunas sobre el plan. Para ello utilizamos la ficha de observación y escala valorativa.
- C. **Evaluación final:** se realiza el plan con la aplicación de la encuesta (Pos test) que nos permitirá comprobar resultados obtenidos referente a las dimensiones del estrés laboral.

TALLER N°1: HABILIDADES BLANDAS Y DURAS

DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Institución : Ministerio de la Producción.
1.2. Area de la Institución : Dirección General de Supervisión y fiscalización
1.3. Provincia : Santa
1.4. Distrito : Nuevo Chimbote
1.5. Localidad : Chimbote
1.6. Tema : HABILIDADES BLANDAS Y DURAS
1.7. Duración : De 4 meses.
1.8. Investigador : Br. Santana Aldana, Naldy Margoth.

FASES DEL TALLER:

Las fases a considerarse en el presente taller son: planificación, desarrollo y evaluación, a fin de identificar las habilidades blandas y duras de los trabajadores.

SECUENCIA DIDÁCTICA

ETAPAS DEL PLAN	ACTIVIDADES	RECURSOS
APERTURA	El ponente ingresara al taller, se presentara ante los participantes, se les dara la bienvenida y presentara el tema a tratar con la que se dara inicio al taller preguntando a los participantes ¿Qué son las habilidades blandas y duras?	Proyector Multimedia
DESARROLLO	Se les explica la definición del tema, se les mostrará un video sobra las habilidades blandas y duras, a la vez se realiza una dinámica que incluye reunir en grupo para elaborar	Hojas Multimedia

	una torre con la cantidad menos posible de materiales.	
CIERRE	Se les brinda el tiempo necesario para la realización de preguntas sobre el tema tratado.	Microfono

TALLER N°2: MANEJO DE EMOCIONES

DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Institución** : Ministerio de la Producción.
- 1.2. Area de la Institución** : Dirección General de Supervisión y fiscalización
- 1.3. Provincia** : Santa
- 1.4. Distrito** : Nuevo Chimbote
- 1.5. Localidad** : Chimbote
- 1.6. Tema** : MANEJO DE EMOCIONES
- 1.7. Duración** : De 4 meses.
- 1.8. Investigador** : Br. Santana Aldana, Naldy Margoth.

FASES DEL TALLER:

Las fases a considerarse en el presente taller son: planificación, desarrollo y evaluación, a fin de identificar el manejo de sus emociones.

SECUENCIA DIDÁCTICA

ETAPAS DEL PLAN	ACTIVIDADES	RECURSOS
APERTURA	El ponente ingresa al taller, se presenta ante los participantes, se les da la bienvenida y presenta el tema a tratar con la que se dara	Proyector Multimedia

	inicio al taller preguntando a los participantes ¿Qué es el manejo de emociones y sus causas?	
DESARROLLO	Se les explica la definición del tema, se les muestra un video de cómo y que hacer para manejar nuestras propias emociones.	Hojas Multimedia Lapiceros
CIERRE	Se les brinda el tiempo necesario para la realización de preguntas sobre el tema tratado.	Microfono

TALLER N°3: TRABAJO EN EQUIPO

DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Institución** : Ministerio de la Producción.
- 1.2. Area de la Institución** : Dirección General de Supervisión y fiscalización
- 1.3. Provincia** : Santa
- 1.4. Distrito** : Nuevo Chimbote
- 1.5. Localidad** : Chimbote
- 1.6. Tema** : TRABAJO EN EQUIPO
- 1.7. Duración** : De 4 meses.
- 1.8. Investigador** : Br. Santana Aldana, Naldy Margoth.

FASES DEL TALLER:

Las fases a considerarse en el presente taller son: planificación, desarrollo y evaluación, a fin de identificar si existe trabajo en equipo de los trabajadores.

SECUENCIA DIDÁCTICA

ETAPAS DEL PLAN	ACTIVIDADES	RECURSOS
APERTURA	El ponente ingresa al taller, se presenta ante los participantes, se les da la bienvenida y presenta el tema a tratar con la que se da inicio al taller preguntando a los participantes ¿Qué es el trabajo en equipo?	Proyector Multimedia
DESARROLLO	Se les explica la definición del tema, se les muestra un video sobre el trabajo en equipo, a la vez se realiza una dinámica que incluye reunir en grupo a cada participante y se le pide elaborar una	Hojas Multimedia Papelotes
CIERRE	Se les brinda el tiempo necesario para la realización de preguntas sobre el tema tratado.	Microfono

TALLER N°4: PREVENCION DE LOS SINTOMAS ESTRESORES

DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Institución : Ministerio de la Producción.
1.2. Area de la Institución : Dirección General de Supervisión y fiscalización
1.3. Provincia : Santa
1.4. Distrito : Nuevo Chimbote
1.5. Localidad : Chimbote
1.6. Tema :PREVENCION DE LOS SINTOMAS ESTRESORES
1.7. Duración : De 4 meses.
1.8. Investigador : Br. Santana Aldana, Naldy Margoth.

FASES DEL TALLER:

Las fases a considerarse en el presente taller son: planificación, desarrollo y evaluación, a fin de identificar los sintomas estresores y como hacer frente a este suceso en el personal de Chimbote.

SECUENCIA DIDÁCTICA

ETAPAS DEL PLAN	ACTIVIDADES	RECURSOS
APERTURA	El ponente ingresa al taller, se presenta ante los participantes, se les da la bienvenida y presenta el tema a tratar con la que se da inicio al taller preguntando a los participantes ¿Qué es el estrés?	Proyector Multimedia
DESARROLLO	Se les explica la definición del tema, se les muestra un video sobre el estres, y se les incluye realizar una	Hojas Multimedia

	dinámica grupal para afianzar la confianza entre compañeros en la cual ellos deban expresar como es que se siente cada participante cuando no pueden alcanzar alguna meta en especial.	
CIERRE	Se les brinda el tiempo necesario para la realización de preguntas sobre el tema tratado.	Microfono

TALLER N°5: RELAJACION

DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Institución** : Ministerio de la Producción.
- 1.2. Area de la Institución** : Dirección General de Supervisión y fiscalización
- 1.3. Provincia** : Santa
- 1.4. Distrito** : Nuevo Chimbote
- 1.5. Localidad** : Chimbote
- 1.6. Tema** : RELAJACION
- 1.7. Duración** : De 4 meses.
- 1.8. Investigador** : Br. Santana Aldana, Naldy Margoth.

FASES DEL TALLER:

Las fases a considerarse en el presente taller son: planificación, desarrollo y evaluación, a fin de mejorar el nivel de estrés en los trabajadores por medio de la relajacion.

SECUENCIA DIDÁCTICA

ETAPAS DEL PLAN	ACTIVIDADES	RECURSOS
APERTURA	El ponente ingresa al taller, se presenta ante los participantes, se les da la bienvenida y presenta el tema a tratar con la que se da inicio al taller preguntando a los participantes ¿Qué es la relajación?.	Proyector Multimedia
DESARROLLO	Se les explica la definición del tema, se les muestra un video sobre tipos de relajación y a la vez se realiza ejercicios de relajación de hombro y cuello, y musicoterapia.	Hojas Multimedia Audio Muisca de relajacion
CIERRE	Se les brinda el tiempo necesario para la realización de preguntas sobre el tema tratado.	Microfono

Anexo N° 1
Artículo científico

1. **Título:** “PLAN DE MOTIVACION Y ADAPTABILIDAD PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCION, CHIMBOTE-2017”.

2. **Autor:** SANTANA ALDANA, Naldy Margoth

CORREO: aldana_santana@hotmail.com

AFILIACION INSTITUCIONAL: Universidad César Vallejo

3. **Resumen:**

El presente trabajo tiene como objetivo determinar en que medida el plan de motivación y adaptabilidad reduce el estrés laboral en los trabajadores del ministerio de la producción, Chimbote-2017. El estudio que se realizó tuvo una muestra de 30 trabajadores a los cuales se les aplicó un pre test y post test de 22 ítems para determinar el estrés laboral. El tipo de investigación es cuantitativo, con diseño de investigación del tipo pre experimental, el método para analizar los datos fue la prueba de estadística T- Student, obteniendo como resultado que el puntaje promedio sobre el estrés laboral, en el pre test, es 89,67; en cambio en el pos test el puntaje promedio obtenido es 56,73. Esto ha generado una diferencia de 32,94 puntos, disminución favorable al pos test. Se concluye que al aplicar el post test se refleja que el plan de motivación y adaptabilidad han reducido al estrés laboral en los trabajadores.

4. **Palabras claves:** estrés laboral, motivación, adaptabilidad, agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal.

5. **Abstract:**

The objective of this study is to determine the extent to which the motivation and adaptation plan reduces work-related stress in workers in the production ministry, Chimbote-2017. The study carried out had a sample of 30 workers who were given a pretest and post test of 22 items to determine the work stress. The type of research is quantitative, with research design of the pre-experimental type, the method to analyze the data was the test of Student's t-

statistic, obtaining as a result that the average score on work stress, in the pretest, is 89 , 67; In the pos test the average score obtained is 56.73. This has generated a difference of 32.94 points, favorable decrease to the pos test. It is concluded that when applying the post test it is reflected that the plan of motivation and adaptability have reduced to work stress in the workers.

6. **Key words:** Work stress, motivation, adaptability, emotional exhaustion, depersonalization, lack of personal fulfillment.

7. INTRODUCCION

En la actualidad hablar de estrés laboral es muy comun puesto que todas las personas alguna vez en nuestras vidas pasamos por este tipo de estrés y de igual modo si nos encontramos bajo presion, tanto laboral como familiar eso incrementará nuestro estado de animo para realizar las labores, asi que el presente trabajo trata de describir que el estrés laboral puede influir en nuestras vidas laborales y han provocando en algunos casos sintomatologias que pueden causar enfermedades degenerativas en nuestro organismo.

Respecto a las investigaciones realizadas sobre el estrés laboral tenemos a Cialzeta (2013) en su tesis “El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes”, concluye que el promedio en el cansancio emocional, los medicos fueron el 70% (n= 46); indica que se encuentran afectados por estrés laboral. El cansancio o agotamiento emocional es la consecuencia del fracaso frente al intento de modificar las situaciones laborales estresantes. La falta de realización personal presento el 55%. Las variables presentaron síndrome de Burnout fueron elevadas; despersonalización, la obtuvo el 96%, cansancio emocional, el 70% y falta de realización personal el 55%. Oramas (2013) en su tesis, analizó que los principales estresores laborales son el volumen de trabajo, las demandas derivadas de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo, ademas

una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo, y el síndrome de burnout está presente con una frecuencia elevada, 67.5%, predominando docentes con valores no deseables de agotamiento emocional, y relativamente deseables de despersonalización y realización personal. Y además López (2013), en su tesis, concluye que el síndrome de burnout está configurado por tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. El cansancio emocional aparece con un nivel alto, en la dimensión de despersonalización se dice que el sujeto debe estar cansado emocionalmente y frustrado para que el sujeto desarrolle actitudes de despersonalización; y la dimensión realización personal si los sujetos no se encuentran realizados profesionalmente no desarrollan ni cansancio emocional ni despersonalización.

En cuanto a su fundamentación teórica, el estrés laboral puede ser definido como Franca, Rodríguez, (citado en Oswaldo, Dias, Spers, Ferraz, 2012) indican que el estrés laboral se puede definir como las situaciones en que la persona percibe a su ambiente de trabajo como amenazador para sus necesidades de realización personal o profesional o para su salud física o mental, lo que perjudica su integración en su ámbito de trabajo. Así mismo Stavroula, Griffiths y Cox (2004), indican que la mayor parte de las causas del estrés laboral están relacionadas con la forma en que se define el trabajo y el modo en que se gestionan las entidades. Tales factores pueden ser perjudiciales, por lo que se denominan “peligros relacionados con el estrés”. Además con respecto a la dimensión despersonalización, Leiter y Maslach (citado en Martínez, 2010), definen a la despersonalización experimentada por el trabajador se refiere a una forma de afrontamiento que protege al trabajador de la desilusión y agotamiento. Esta implica actitudes y sentimientos cínicos, negativos sobre los propios clientes, que se manifiestan por irritabilidad y respuestas impersonales hacia las personas que prestan sus servicios.

8. METODOLOGIA

El presente estudio corresponde al tipo pre experimental, con un diseño transversal. La población de estudio estuvo constituida por 30 trabajadores del ministerio de la Producción de Chimbote. Para la variable estrés laboral se utilizó la escala valorativa "Maslach Burnout Inventory", instrumento adaptado por el investigador, a partir del instrumento propuestos por Christina Maslach (1986), que miden el estrés laboral. Instrumento compuesto por 22 items estructurados en las dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Para su validación estuvo a cargo de dos expertos, con mención en Gestión Pública. Para su confiabilidad se determinó el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach igual a 0,734, la cual demuestra un grado de confiabilidad aceptable. Para la variable dependiente se utilizó el instrumento escala valorativa "Estrés laboral", instrumento estandarizado, adaptado por el investigador, a partir del instrumento denominado "Cuestionario Maslach Burnout Inventory" contiene 22 items distribuidos en tres dimensiones. Su validación estuvo a cargo por juicio expertos y el coeficiente estadístico de alfa de Cronbach igual a 0,734 en la cual nos demuestra que la confiabilidad es aceptable.

9. RESULTADOS

Del analisis de los resultados se observa que antes de aplicar el plan de motivación y adaptabilidad no existe bajo estrés laboral, sin embargo se aprecia en un 50,0% que mayormente el estrés laboral es de nivel medio y nivel alto. Y despues de aplicar el plan de motivación y adaptabilidad no existe alto estrés laboral, sin embargo se aprecia en un 96,7% que mayormente el estrés laboral es de nivel medio y el 3,3% es de nivel bajo.

Del analisis estadístico pre experimental se observó que el puntaje promedio obtenido sobre el estrés laboral, en el pre test es 89,67, en cambio en el pos test el puntaje es 56,73. Generando una diferencia de 32,94 puntos, disminución favorable al pos test. Por otro lado se observa también que los puntajes obtenidos sobre el estrés laboral, en el pos test presenta una dispersión relativa (16,3%) indicando esto una

mayor inestabilidad respecto del momento en el pre test cuya dispersión relativa es 12,5%. Entonces estos resultados reflejan que el plan de motivación y adaptabilidad ha reducido el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

10. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de los trabajadores del Ministerio de la Producción se encontró el 50% de los trabajadores tiene un estrés laboral medio, el 50 % tiene un estrés laboral alto esto antes de aplicar el plan, luego de desarrollado el plan de estrés laboral se ubica en el nivel bajo 3,3% y nivel medio 96,3%. Resultados que confirma con el estudio de Garcia (2010) que la motivación es el conjunto de estímulos que guían a las personas para realizar actividades lo que a su vez permite orientar a los trabajadores a desarrollar un alto desempeño reduciendo a su vez los índices de estrés a los que pueden estar sometidos los trabajadores.

En relación al estrés laboral, entre sus resultados se determina que el puntaje promedio sobre el estrés laboral en el pre test, es de 89,67 puntos en cambio en el pos test el puntaje es 56,73 puntos generando una diferencia de 32,94 puntos, disminución favorable al pos test reflejando que el plan de motivación y adaptabilidad a reducido el estrés laboral. En cuanto a la aplicación al plan de motivación y adaptabilidad en la dimensión agotamiento emocional se generó una diferencia de 14,07 puntos entre el pre y pos test; en la dimensión despersonalización entre el pre y pos test se obtiene una diferencia de 4,73 puntos disminución favorable al pos test; en la dimensión falta de realización personal se obtiene una ganancia de 14,13 puntos disminución favorable al pos test. Dichos resultados afirman con las conclusiones del estudio de Oramas (2013) que los principales estresores que predominan en su estudio en un 67.5% con valores no deseables son el agotamiento emocional y relativamente deseables la despersonalización y realización personal.

De igual manera Sotelo (2016) encuentra una correlación negativa entre el engagement y el estrés laboral cuando se produce conflicto en los trabajos, sobre carga de el trabajo y vulnerabilidad como se puede apreciar estos trabajos se debe

a que en muchos centros laborales las motivaciones son distintas y dependen del clima y la organización de una empresa y afectan directa o indirectamente al trabajador produciendole estrés en sus diferentes dimensiones

11. CONCLUSIONES

El nivel de estrés laboral percibido en los trabajadores del Ministerio de la Producción antes de aplicar el plan de motivación y adaptabilidad no existe bajo estrés laboral, se aprecia en un 50, 0% que mayormente el estrés laboral es de nivel medio y nivel alto; y despues de aplicar el plan de motivación y adaptabilidad no existe alto estrés laboral, se aprecia en un 96,7% que mayormente el estrés laboral es de nivel medio y el 3,3% es de nivel bajo. Estos resultados reflejan que el plan de motivacion y adaptabilidad ha reducido el estrés laboral.

Existe una asociación altamente significativa ($p < 0,05$). Además se encontró diferencias significativas entre el pre test y pos test (14,07 puntos; 4,73 puntos y 14,13 puntos) y significativa ($p < 0,05$) con resultados favorable en el pos test, respecto del pre test con un nivel de confianza del 95%. Y entre las dimensiones del estrés laboral: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017.

12. REFERENCIAS

- Bejarano, W., Iturria, R. (2013). Diseño del trabajo de investigación. Huaraz. Universidad Cesar Vallejo.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigacion y su esquema de elaboracion. (2^A. ed.).Caracas: Uyapal.
- Carrasco, C. (2001). Estrés laboral. Gobierno de Chile. LOM Ediciones.
- Cialzeta, J. (2013). "El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Medicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes". (Tesis de maestria). Universidad Nacional de Cordoba, Argentina.
- Del Hoyo, M. (2004). Estrés laboral. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Madrid-España.

- Donayre, C. (2016), *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Espinoza, P. (2013), *Percepción de factores estresantes en alumnos de una maestría en educación en una universidad Privada de Lima*.(Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Farfán, E. (2009), *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Flórez, C. (2014), *Estrés laboral en empresas de producción del Centro Occidente de Colombia* (Tesis de maestría). Universidad de Manizales, Colombia.
- García, V. (2010). Todo a acerca de la motivacion laboral. Disponible en: <http://coyunturaeconomica.com/herramientas/motivacion-laboral>.
- González, G. (2006). *Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias-El papel de genero*, Valencia-España.
- Gonzales, H., Pérez, A., y Castello, L. (2010). *Guia sobre el manejo y prevención del estrés laboral*. Mexico. Primera Edición. 1 Página.
- González, M. (2014), *“Estrés y desempeño laboral”*. (Estudio realizado en serviteca altense de Quetzaltenango), Guatemala, 1. Página.
- Hernández, E., Cerezo, S., y López, G. (2007). *Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras*. UNAM. Mexico. *Rev. Enferm Inst Mex Seguro Soc*. 15 (3), 161 Página.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- López, V. (2013). *Rasgos, trastornos de personalidad y comorbilidad psiquiátrica de profesionales sanitarios con síndrome de burnout*. (Tesis de doctorado). Universidad Computense de Madrid. España.
- Martínez, A. (2010). *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. *Vivat Academia*. nº 112. Recuperado de <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>.

- Mateo, M. (s, f). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Universidad de Zaragoza.
- Montero, G. (2010). *Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle- La Cantuta*, Lima-Perú.
- Oswaldo, Y., Dias, E., Spers, V., Ferraz Filho, O. (2012). *Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones analisis de investigaciones publicadas*. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano, Argentina.
- Oramas, A. (2013), *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis doctoral), Habana-Cuba, 7-134. Página.
- Planes y programas. (2011). Iglesia de Scientology Internacional. Disponible en: http://spanish.scientologyhandbook.org/sh17_3.htm.
- Perales, A., Chue, H., Padilla, A., y Barahona, L. (2011). Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima- Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Pública*. 28 (4), 581 Página.
- Pérez, G. (2009), *“Nivel de estrés laboral y nivel de satisfacción laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos, Nuevo León, México* (tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Mexico.
- Posada, E. (2011), La relación trabajo-Estrés laboral en los Colombianos, *Ces Salud Publica*, 2 (1), 66 Página.
- Preciado, M., Aldrete, M., Oramas, A., y Santes, M. (2008). Agotamiento emocional en el trabajo en profesionistas y operadoras de máquina en la industria. *Revista cubana de salud y trabajo*, 9(2). 17 Página.
- Sanchez, C. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicologico en trabajadores de una industria cerealera. 1 Página.
- Sotelo, M. (2016). “Engagement y estrés laboral en docentes de la escuela de Psicología de la Universidad Privada Atenor Orrego, Trujillo”. (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista*

PsiqueMag.

Recuperado

de

<http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>

Stavroula, L., Griffiths, A., y Cox, T. (1999). La organización del trabajo y el estrés.

Reino Unido: Nottingham.

Zavala, J. (2008). Estrés y *burnout* docente: conceptos, causas y efectos.

Educación, XVII (32), 83. Página.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Naldy Margoth Santana Aldana, estudiante (), egresado (x), docente (), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 32987597, con el artículo titulado “Plan de Motivación y Adaptabilidad para reducir el estrés Laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, Agosto de 2017

Naldy Margoth Santana Aldana

DNI N° 32987597