



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA
EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

La motivación y su influencia en el estrés del personal de una
Institución militar de Tarapoto

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Intervención Psicológica

AUTOR:

Alca Villanueva, Franz Patrick (orcid.org/0000-0003-1098-0789)

ASESORES:

Mgtr. Hernández, Vela Jorge Antonio (orcid.org/0000-0002-7990-682X)

Dra. Urquiza Zavaleta, Roxana Elisa (orcid.org/0000-0002-6090-6360)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de Intervención Psicológica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO- PERÚ
2023**

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios, que me brinda la sabiduría, fuerza, paciencia, salud y sobre todo la vida para poder alcanzar mis metas y objetivos que me planteo en todos los procesos de mi vida.

A mis padres, que me incentivaron a seguir con mi crecimiento profesional, y están siempre brindándome su apoyo para verme mejor profesional y mejor persona.

AGRADECIMIENTO

A mi tío Ricardo Rivera, por su apoyo constante en querer verme un mejor profesional, brindándome las facilidades que las requerí en muchas oportunidades.

A cada persona que me apoyo en las diferentes dudas que tuve al armar mi investigación, para así poder lograr cada proceso y cada paso que no fueron del todo fácil.

Al personal militar que apoyo a la investigación, su colaborando, disposición en el desarrollo. Lo cual permitió que se logre lo que se pretendía trabajar.

A los docentes que me brindaron su conocimiento y aportes científicos, para así lograr resolver con las incógnitas y dudas de todo este proceso.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JORGE ANTONIO HERNÁNDEZ VELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La motivación y su influencia en el estrés del personal de una Institución militar de Tarapoto", cuyo autor es ALCA VILLANUEVA FRANZ PATRICK, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JORGE ANTONIO HERNÁNDEZ VELA DNI: 44424034 ORCID: 0000-0002-7990-682X	Firmado electrónicamente por: JHERNANDEZV el 02-08-2023 10:23:43

Código documento Trilce: TRI - 0620237





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALCA VILLANUEVA FRANZ PATRICK estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La motivación y su influencia en el estrés del personal de una Institución militar de Tarapoto", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALCA VILLANUEVA FRANZ PATRICK DNI: 71426402 ORCID: 0000-0003-1098-0789	Firmado electrónicamente por: ALCAFP el 27-07-2023 18:37:43

Código documento Trilce: INV - 1272346



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación:</i>	19
3.2. <i>Variable y Operacionalización:</i>	19
3.3. <i>Población, muestra y muestreo:</i>	21
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	22
3.5. <i>Procedimientos</i>	24
3.6. <i>Método de análisis:</i>	24
3.7. <i>Aspectos éticos:</i>	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Validación de la hipótesis general a través de la regresión lineal.....	26
Tabla 2.	Correlación de la motivación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto .	28
Tabla 3.	Validación de la hipótesis específica 1 a través de la regresión lineal	29
Tabla 4.	Correlación de la dimensión logro y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto.....	31
Tabla 5.	Validación de la hipótesis específica 2 a través de la regresión lineal	32
Tabla 6.	Correlación de la dimensión poder y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto.....	34
Tabla 7.	Validación de la hipótesis específica 3 a través de la regresión lineal	35
Tabla 8.	Correlación de la dimensión afiliación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto.....	37

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo establecer la influencia entre la motivación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto, el tipo de investigación fue de tipo básica, dentro de un enfoque cuantitativo, en cuanto al diseño es de tipo no experimental, transversal y con alcance correlacional explicativo. Para esta investigación, se utilizaron dos instrumentos tanto de motivación y estrés, los cuales permitieron recoger datos para así analizarlos; el lugar donde se desarrollo fue una institución militar de la ciudad de Tarapoto. En cuanto a los resultados obtenidos se estableció que existe una correlación inversa, con un nivel moderado y un valor altamente significativo entre la motivación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto.

Palabras clave:

Motivación, estrés, influencia

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the influence between motivation and stress in the personnel of a military institution in Tarapoto. The type of research was basic, within a quantitative approach. The design was non-experimental, cross-sectional and with explanatory correlational scope.

Two instruments were used for this research, both motivation and stress, which allowed the collection of data for analysis. This research was carried out in a military institution in the city of Tarapoto.

The results obtained establish that there is an inverse correlation with a moderate level and a highly significant value between motivation and stress in the personnel of a military institution in Tarapoto.

Keywords: motivation, stress, influence

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el ámbito laboral, existen diversas exigencias que pueden afectar negativamente la salud de las personas. La motivación se destaca como un factor fundamental para el desarrollo personal y profesional, influyendo en todas las etapas de la vida. Cada acción humana está impulsada por motivos distintos, y muchos de estos motivos están vinculados a razones personales. Es evidente que actualmente, la motivación escasea en las personas, especialmente en aquellos que trabajan bajo presión y enfrentan niveles elevados de estrés. Estos factores pueden generar un deterioro en su bienestar y rendimiento laboral.

A nivel internacional, se han realizado estudios para medir los niveles de motivación en la cuales Global Engagement Index (GEI), tomó como referencia a 13 países específicos. Estos países incluyen Estados Unidos, China, India, Brasil, Italia, Australia, Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina y España. Los datos arrojados revelan que hay una escasez de colaboradores que muestran un compromiso real tanto con la empresa como con su puesto de trabajo. Dentro de estos países, se destaca que Estados Unidos y China presentan elevado porcentaje de personas motivadas, alcanzando 19% (Evia, 2019).

En el caso de Brasil, en un estudio en el cual se analizó el ausentismo laboral debido a accidentes y enfermedades ocupacionales, los resultados de este estudio revelaron que aproximadamente el 14% de los servicios de salud utilizados durante un año estaban relacionados con enfermedades mentales. Por otro lado, en Chile en el año 2011, se realizó una investigación exploratoria que arrojó que un 27,9% de trabajadores y un 13,8% de empleados informaron la presencia de estrés y depresión en sus respectivas empresas. (Evia, 2019).

En Europa en una encuesta sobre cambios en las cargas laborales estresantes durante la última década se reveló que, en el año 2000, el 22% de las personas que fueron encuestadas (n=21.500) laboraban en turnos, el 29% estaban expuestos a niveles altos de ruidos y el 60% (en comparación con el 50% de 1990) experimentaron presión de tiempo en su trabajo. (Evia 2019).

Además, el 40% (ligeramente inferior a 1990) sufrían de monotonía y tenían un control o margen de decisión limitado en sus labores. Puesto que, considerando los hallazgos de una reciente investigación sueca sobre economía sanitaria, se concluye que aproximadamente el 10% de los trabajadores a nivel global se ven afectados por un estrés crónico perjudicial para la salud. Se ha identificado que esta carga de estrés es un parte responsable de una amplia variedad de enfermedades musculoesqueléticas, cardiovasculares, la depresión, entre otras. En el caso de Suecia, los costos asociados a las situaciones estresantes en el trabajo podrían alcanzar casi los 450 millones de euros al año. Si se extrapolan estos costos para los 15 países miembros de la comunidad europea, se estima que ascenderían a cerca los 20 mil millones de euros anuales. (Fernández, Siegrist, Rodel, Hernández, 2003).

Así mismo, se ha encontrado que el estrés ha sido y sigue siendo un riesgo demasiado alto, para la salud y de igual manera es clave para las enfermedades mentales, lo cual ha conllevado a altos costos económicos y una carga a nivel social; en los últimos años se viene haciendo énfasis de que tan importante es la salud mental de los individuos y se ha encontrado que está directamente relacionada con el bienestar general del mismo. Se tiene conocimiento que los diferentes problemas de salud mental pueden afectar la motivación, los niveles de energía, la concentración y el juicio, que son elementos esenciales en el desempeño de las diferentes ocupaciones de los militares, dentro de la cual está labor desarrollada por los militares se ha

demostrado que tiene un efecto sobre las capacidades físicas, psicológicas y su bienestar, afectando así la salud. (Apolinario, Cols, 2019).

La OMS, nos muestra datos estadísticos que en Lima – Perú 57.2% de trabajadores sufre de estrés respecto a una investigación realizada en Argentina, el año 2009, en la cual se realizó un estudio y se detalló que el 26,7% de los colaboradores informaron experimentar estrés mental. Estas razones se atribuyeron a una carga de trabajo, considerada excesiva por parte de los empleados. Entonces esta dicho que el estrés se manifiesta por diferentes componentes del día a día de la persona y el laborar en una institución o empresa es una de los principales factores de acuerdo a estudios ya realizados.

A nivel nacional, un estudio realizado por la Universidad ESAN revela que únicamente el 15% de los empleados experimentan entusiasmo en relación al futuro de sus respectivas empresas, lo cual refleja una notable falta de motivación laboral en las organizaciones (ESAN, 2019). Asimismo, en el contexto peruano se observan índices más altos de rotación de personal en comparación con otros países de América Latina, alcanzando un porcentaje del 20%. Este dato pone de manifiesto la deficiente implementación de medidas motivadoras que contribuyen a la retención de personal altamente calificado (Morales, Uchida, Sotelo & Rojas, 2022).

De tal modo los datos proporcionados por (MINSAs, 2021) informaron que 52,2 % de los habitantes de Lima Metropolitana experimentan niveles de estrés severo y moderado, lo cual esta condición se atribuye principalmente a problemas económicos, de salud, familiares y repercusiones causadas por la pandemia del COVID-19; de la misma forma en un estudio realizado en Lima Metropolitana, se encontró que había una prevalencia de estrés laboral de nivel intermedio (62,3%) y nivel alto con (6,9%). Además, se observó que, en cuanto a los niveles de estrés según la edad, había una predominancia de nivel alto, en el grupo de edad de 20 a 25 años (53,1%), seguido de los grupos de edad 26 a 30 años (32,1%), 31 a 35 años (2,3%), de 36 a 40 años

(10%) y mayores de 40 años (2,3%). En relación al género, tanto hombres (30,8%), como mujeres (69.2%) presentaban un nivel predominante de estrés alto. (Palacios y Rivera, 2020).

A nivel local se observa que la problemática no es ajena en el personal militar, ya que enfrentan niveles de estrés, por diferente factor, ya sean personales, ambientales y laborales. Estos factores dificultan su capacidad para desenvolverse de una manera plena en su vida cotidiana. Además, la falta de motivación va impedir su desarrollo integral y los limita en ciertos aspectos, llevándolos a reprimir necesidades y experimentar frustración, lo cual esto puede desencadenarse en estrés y en el peor de los casos la depresión.

De tal modo se formula como pregunta general ¿Cuál es la influencia que existe entre la motivación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto?

Asimismo, este estudio se justifica desde un ámbito teórico, debido a que se utilizara la teoría de las necesidades de McClelland y la teoría transaccional del estrés de Lazarus y Folkman, los cuales facilitaran información científica y van a contribuir, para así obtener información sobre las variables de estudio, centrándonos específicamente en militares, debido a que existe muy poca información respecto a ello y al origen de muchos de sus problemas. En cuanto a la justificación práctica, el estudio quedara a la mano de todo aquel que desee abordar en este tipo de investigaciones orientado a este tipo de población, lo cual le facilitará mayor abordaje cuando necesiten información respecto a ello, debido a que existirá de por medio una base de investigación de dichas variables. Y finalmente desde la justificación metodológica, la investigación tendrá un proceso de estudio que estará enmarcado bajo un esquema establecidos de investigación y se utilizara dos instrumentos los cuales permitirán medir las variables de estudio, cada una con sus dimensiones e indicadores.

Como objetivo General se plantea: Establecer la influencia entre la motivación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto; como objetivos específicos: (1) Determinar la influencia entre la dimensión logro con el estrés en el personal de una institución militar de Tarapoto. (2) Demostrar la influencia entre la dimensión poder con el estrés en el personal de una institución militar de Tarapoto. (3) Establecer la influencia entre la dimensión afiliación con el estrés en el personal de una institución militar de Tarapoto.

Finalmente, como Hipótesis general: Existe influencia significativa entre la motivación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto: (1) Existe influencia significativa entre la dimensión logro y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto. (2) Existe influencia significativa entre la dimensión poder y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto. (3) Existe influencia significativa entre la dimensión afiliación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto.

De esta manera estos objetivos ayudaran a afirmar o rechazar las hipótesis referidas y permitirnos ver si existe influencia significativa de dichas variables de estudio.

II. MARCO TEORICO

Para llevar a cabo el estudio y análisis de los antecedentes y las fundamentaciones teóricas en esta investigación, se llevó a cabo una exploración exhaustiva en diferentes fuentes científicas reconocidas, debido a su reputación y relevancia en la comunidad académica.

En el ámbito nacional (Costillo, 2021) llevó a cabo un estudio para determinar la relación entre la motivación y el estrés laboral en el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz en Abancay. Con procedimiento cuantitativo, con diseño correlacional no experimental. La muestra consistió en 80 trabajadores, se aplicó el inventario de Maslach Burnout y la Escala de Motivación Laboral. En los resultados un 77% de los participantes presentaba nivel medio de estrés laboral, 19% nivel bajo y el 17% nivel alto. Referente a la variable de motivación, el 25% mostró nivel medio y el 75% nivel alto. Demostrando hay relación inversa significativa ($r = -0.310$, $p = 0.005$) entre dichas variables. Se concluyó referente a los resultados que, a mayor motivación, se reduce el nivel de estrés en los colaboradores; no obstante, se observan diferencias en la relación entre la motivación y las diferentes dimensiones del estrés laboral.

Por otra parte, Mauricio y Meza (2021) se propusieron determinar los niveles de estrés laboral en colaboradores de un municipio en Huari. Dicha investigación utilizó un enfoque cuantitativo no experimental con diseño transversal, y utilizó un cuestionario como instrumento de obtención de información. Los resultados revelaron que 70% de los colaboradores presentaba un índice alto de estrés laboral, mientras que el 27% mostraba un índice medio y 3% un nivel bajo. Además, se identificaron los principales motivos que generan estrés, como la capacitación a través de programas, responsabilidades después del horario laboral y las reacciones emocionales, así como la falta de protección por parte del equipo de trabajo. En conclusión, se encontró que el estrés laboral tiene un impacto significativo en el estado

emocional, físico y cognitivo de los trabajadores, y también influye en su desempeño.

En su investigación, Choroco (2019) exploró la relación entre la motivación y el estrés laboral en el personal del área de medicina de una clínica de Lima. Con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo - correlacional no experimental. La muestra consistió en 40 colaboradores que completaron la escala de estrés Maslach y el cuestionario de Herzberg para medir la motivación de los colaboradores. Los resultados revelaron que hay relación significativa e inversa entre dichas variables del personal de servicio ($r = -.326$, $p = .000$), demostrando una correlación moderada. Además, se encontró una relación inversa y moderada entre la motivación y la dimensión de agotamiento emocional ($r = -.491$, $p = .000$), una relación inversa entre la motivación y la dimensión de despersonalización ($r = -.409$, $p = .000$), y una relación directa y media entre la motivación y la dimensión realización personal ($r = .422$, $p = .000$). En conclusión, se determinó que, a mayor motivación, se observa una disminución del estrés laboral.

En el estudio realizado por Huanay (2019), se investigó la relación entre los niveles de resiliencia y los estilos de afrontamiento al estrés en militares del VRAEM 2018. El objetivo principal fue comprender cómo la resiliencia y la forma en que los soldados afrontan el estrés están relacionadas. Se encontró que la resiliencia tiene una función esencial en la superación exitosa de las adversidades a las que se enfrentan los soldados en la zona VRAEM. La resiliencia hace referencia a la capacidad de adaptarse y reponerse ante situaciones difíciles, y se encontró que los soldados que mostraron mayores niveles de resiliencia también tenían mejores formas de afrontar al estrés, siendo fundamental porque permite conocer cómo los soldados enfrentan nuevas situaciones, preocupantes y amenazantes en términos de su bienestar personal. Se observó que los soldados desarrollan estrategias específicas de afrontamiento a lo largo de su vida, influenciadas por su experiencia, creencias y cultura. Estas

estrategias se convierten en formas efectivas de lidiar con el estrés. Se concluyó y demostró que los niveles de resiliencia y los estilos de afrontamiento al estrés influyen a los militares que prestan servicio voluntario en esta región del Perú. Ser resiliente tiende a tener un rol bastante importante en la capacidad de los militares para enfrentar y superar el estrés, y comprender esta relación puede ayudar a desarrollar intervenciones y programas de apoyo adecuados para mejorar el bienestar y el desempeño de los soldados en situaciones desafiantes.

Por otra parte, Falcón (2018) en su investigación exploró la relación entre la motivación y el estrés en colaboradores de la unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco. Se utilizó un diseño no experimental, correlacional y transversal. La participación contó con 30 colaboradores y se aplicó el cuestionario de medición de estrés laboral (OIT-OMS) y la Escala de Motivación en el Trabajo para la medición. Se revelaron mediante los resultados que 46.7% de los participantes se encontraban con nivel alto de desmotivación, el 3.3% muy alto y el 20% medio. En cuanto al estrés laboral, el 46.7% de los colaboradores lo experimentaba, el 6.7% presentaba nivel alto y el 20% mostraba nivel intermedio. Además, encontraron asociación negativa entre la motivación y el estrés laboral ($r = -.610$), así como asociaciones negativas entre el estrés laboral y la regulación introyectada ($r = -.587$), la regulación identificada ($r = -.620$) y la motivación intrínseca ($r = -.714$). Concluyendo que, hay relación entre dichas variables en los colaboradores.

En referencia a las investigaciones previas revisadas en el contexto internacional:

Delgado (2021), llevó a cabo una investigación para así conocer la relación entre el síndrome FOMO, el estrés laboral y la motivación, para el cual, se utilizó el enfoque metodológico y a su vez fue correlacional y tuvo la participación de 52 personas (24 varones y 28 mujeres). De tal manera se aplicó la escala de estrés laboral OIT-OMS, el cuestionario FOMO y la escala

de motivación laboral. Finalmente, los resultados mostraron que existe correlación directa entre el estrés y la motivación de $r = .139$ y $r^2 = .019$, de esta manera se puede decir que, el estrés no preside de manera significativa en la motivación y persona que reporta niveles altos de estrés pueden tener una motivación baja o alta en su entorno laboral.

Por su parte Duque (2020) investigo la incidencia del estrés, la motivación y la adicción a internet en los trabajadores activos de una ciudad de España, con un enfoque metodológico cuantitativo y tuvo la colaboración de empleados que tenían al menos seis meses de experiencia laboral. Se aplicaron escalas de estrés organizacional y motivación organizacional, así como una ficha sociodemográfica. Los resultados revelaron, correlación positiva baja entre el estrés laboral y la motivación en general ($r = .253$). Sin embargo, se observó correlación moderada ($r = .570$) entre el estrés y la motivación. En consecuencia, se concluye que, si bien todas las especialidades laborales experimentan estrés, este no es un factor significativo de la motivación en el entorno laboral.

Así mismo Afzal et al. (2020) tuvo como objetivo, comprender la relación entre los factores de estrés, motivación y su rendimiento de los colaboradores, el diseño de estudio fue correlacional, con un enfoque deductivo y cuantitativo. La población objetiva fue de 255 participantes. Se utilizo la encuesta y la elaboración de cuestionarios validados y confiables por el autor. Dando como resultados que la motivación intrínseca mediaba parcialmente la relación entre la carga de trabajo y el rendimiento, con un coeficiente de determinación ($r = 0.501$) En conclusión, se encontró que el estímulo del colaborador contribuye a la reducción del estrés relacionado con el trabajo, lo cual impacta positivamente en el rendimiento de los colaboradores.

Mientras tanto Dueñas (2020), llevo un análisis en Ecuador, para examinar la asociación entre el estrés y el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Nieme. Participaron 76 personas del sector

salud, y se aplicó la escala de estrés laboral para médicos (Hernández, 2012) y el cuestionario adaptado de clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Hospital Nacional Dos de Mayo (Rivera,2018). Los resultados revelaron un 53.9% de los colaboradores informaron su desmotivación en relación a su labor. En cuanto al estrés, se observó que el 69.7% de los trabajadores experimentaban frecuentes agotamientos emocionales, el 72.4% se sentían abrumados por no poder terminar su trabajo y el 48.7% evidenciaban un nivel alto de estrés. Aparte identificaron una correlación negativa significativa entre dichas variables ($r = -0.841$). Como conclusión, afirmaron diferentes factores, como la poca motivación, tiene un impacto en la presencia de estrés, lo cual repercute de forma negativa en su desempeño y productividad.

Los estudios tanto a nivel nacional como internacional ofrecen diversas perspectivas en el análisis de las variables de estudio, y cómo se interrelacionan entre sí. Con el propósito de alcanzar una visión más amplia de estas variables mencionadas, resulta fundamental considerar el enfoque epistemológico, así como teorías y definición que brindan una comprensión más clara de su funcionalidad en el ambiente laboral y cómo se relacionan entre sí.

Teniendo en cuenta a la variable motivación, Pilar (2012) define que proviene del latín motus "movido", así como del término motio "movimiento", es decir, realizar ciertas actividades y a permanecer en dichas actividades, alcanzando el cumplimiento de los objetivos. En consecuencia, como resultado de la motivación es el deseo de alcanzar lo deseado y sentir satisfacción de ello, siendo la voluntad interna de la propia persona.

Según Robbins (2004), la motivación se refiere al esfuerzo individual que se logra a través de procesos de intensidad, dirección y perseverancia para alcanzar metas personales. En el contexto laboral adquiere un papel principal en las personas, debido a que es parte de su autorrealización y tiene

un propósito principalmente personal. Se asemeja al combustible en un vehículo, ya que permite su correcto y pleno funcionamiento.

Por su parte, Chiavenato (2000) señala a la motivación como un aspecto psicológico fundamental que toda persona dispone y a su vez, nos ayuda a comprender el comportamiento de los demás. Para interactuar con los demás y facilitar tanto el entorno externo como el interno, es necesario adaptarse al entorno que nos rodea, lo cual influye en nuestra motivación.

Así mismo González (2008) explica que la motivación se refiere a un conjunto de estrategias psicológicas vinculadas con estímulos externos, las cuales revelan un impacto en la personalidad de cada individuo. Esta interacción entre las estrategias motivacionales y los estímulos externos puede provocar cambios en la personalidad y, a su vez, se ve influenciada por el comportamiento de la persona. Es importante destacar que este proceso motivacional puede desencadenar tanto satisfacción como insatisfacción en el individuo.

Por otro lado, Santrock (2006) hace referencia a la idea de que la motivación comprende una serie de elementos que incitan a las personas a actuar de determinada manera, cuando las personas están motivadas actúan de manera entusiasta, intencional y persistente a lo largo del tiempo; es decir, se esfuerzan por alcanzar sus metas y objetivos, lo que les permite desarrollarse más plenamente y crea equilibrio en su personalidad.

De tal manera Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004), manifiestan que la motivación es una de las explicaciones altamente considerables para comprender el comportamiento humano, ya que explica por qué los individuos actúan de una manera determinada. La motivación es lo que inicialmente impulsa a alguien a comenzar una acción (actividad), guiarlo en la dirección correcta (dirección) y mantener sus esfuerzos hasta que tengan éxito (mantenimiento). Dicho de otra manera, la motivación puede ser

entendida como la fuerza que impulsa a las personas a llevar a cabo una acción específica.

De tal modo (Puspitasari & Adam, 2019) manifiestan que Langgulang sostiene que la motivación es un estado emocional que estimula y dirige la acción de las personas, considerada como una fuerza superior que dirige y promueve la acción misma, por lo tanto, se basa en la necesidad y deseo. Desde la perspectiva de Freud la motivación puede ser equiparada a un instinto similar a la ira, que es una emoción experimentada por una persona hacia otra, y se cree que puede obstaculizar su control o dominio.

Dentro de las teorías en la que se sustenta la motivación, tenemos la Teoría jerarquía de las necesidades (Maslow, 1970) quien identificó cinco categorías de necesidades representadas en forma de una pirámide.

- La fisiológica es la necesidad más básica debido a que se refiere a aspectos como la alimentación, el vestido, el refugio y las relaciones íntimas.
- La necesidad de seguridad, implica la búsqueda de protección tanto física como emocional.
- La necesidad social, que busca satisfacer el deseo de afecto y pertenencia, incluyendo la aceptación y la formación de amistades dentro de un grupo social.
- La necesidad de estimar, que implica la satisfacción de elementos tanto internos como externos, como el respeto hacia uno mismo y hacia los demás, la autonomía, el reconocimiento y la atención de los demás.
- La autorrealización, que se refiere al anhelo de alcanzar el potencial personal y el desarrollo individual. Esta necesidad está ligada al crecimiento personal y al logro de metas y aspiraciones.

De este modo se puede decir que, si la motivación disminuye, será indicativo de que las necesidades anteriores han sido satisfechas, en consecuencia, las necesidades siguientes se vuelven predominantes, esto quiere decir que cada individuo debe avanzar gradualmente y satisfacerlas.

También se plantea la Teoría de las necesidades, de McClelland (1971) quien destaca tres aspectos principales: logro, poder y afiliación, los cuales están estrechamente relacionados con el aprendizaje. Logro hace referencia a la motivación de destacar y tener éxito en roles de alto rendimiento. Poder se refiere a relacionarse con aquellos individuos que buscan tener control y liderazgo sobre otros, deseando dirigirse de una manera que otros no podrían hacerlo. Finalmente, la necesidad de afiliación se refiere a aquellos individuos que muestran interés en establecer y desarrollar relaciones amistosas y cercanas. Según su teoría, las necesidades se aprenden durante la infancia, lo que significa que las experiencias vividas en esa etapa influirán en la proyección de diferentes necesidades en la edad adulta. También afirma que la mayoría, tienen distintos "tipos de motivos", pero con diferentes niveles de intensidad. En otras palabras, estas necesidades aprendidas varían en su fuerza y prevalencia dentro de cada individuo.

Por su parte la Teoría del reforzamiento de Skinner (1905) argumentó que para estar motivado no es necesario saber cómo comprender las necesidades o las razones de la satisfacción, sugirió que los líderes deben comprender la relación entre el comportamiento deseable y superior, por lo que creía que las personas entienden a través de las consecuencias positivas y negativas, menciona 4 tipos de refuerzo, el primero el refuerzo positivo, donde trata de reforzar el comportamiento que quiere motivar calificándolos. El siguiente refuerzo negativo se refiere a crear reglas que los socios puedan seguir para evitar ciertos desacuerdos. Por último, hacemos cumplir las sanciones que conducen a medidas disciplinarias permitidas o informes de mala conducta de los empleados, incluidos el despido y las multas.

Por otro lado, en la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg, se pueden distinguir dos tipos en el entorno laboral: factores higiénicos y factores motivacionales.

Lo Higiénico se refieren al ambiente que rodea a las personas en su trabajo y engloba condiciones en las que realizan sus tareas. Estos factores son administrados por la empresa e incluyen aspectos como las relaciones con el jefe, compañeros de trabajo, prestigio o status, condiciones laborales favorables, las políticas y directrices de la organización, y la seguridad en el trabajo. Son importantes para evitar la insatisfacción laboral, pero no obstante no generan motivación o satisfacción en el empleado.

Por otro lado, los Motivacionales están directamente más relacionados con la satisfacción personal. Estos factores incluyen:

- El trabajo en sí mismo como estímulo positivo.
- Reconocimiento profesional
- Desarrollo profesional
- Responsabilidad
- Oportunidad de Crecimiento
- Autorrealización personal.

Dichos factores motivacionales son fundamentales para generar satisfacción y motivación en los empleados, y están más centrados en aspectos intrínsecos y psicológicos relacionados con el trabajo. De esta manera Herzberg sostiene que los factores higiénicos evitan la insatisfacción laboral, mientras que los factores motivacionales promueven la satisfacción y la motivación intrínseca en el trabajo.

Se ha observado que la motivación de las personas juega un papel fundamental en su desempeño laboral. Cuando las personas se sienten motivadas, tienden a esforzarse más para alcanzar tanto sus propias metas como las de su organización. Esta motivación les brinda una sensación de

satisfacción con su trabajo y les impulsa a cumplir sus labores de una manera más efectiva y eficiente (Dubrin, 2003)

(Gagne, 2010) refiere dimensiones en la que comenta y explica de cada una de ellas:

- La desmotivación es cuando la persona carece de ausencia en motivación lo cual no puede realizar sus actividades.
- La regulación externa implica la realización de acciones con el fin de obtener aprobación y recompensas, impidiendo así posibles castigos. En este tipo de regulación, las motivaciones principales de la persona se centran en obtener beneficios personales, en lugar de ser impulsadas internamente.

Entonces, si no existe motivación, habrá dificultades para poder encontrar realización y tranquilidad como persona, puesto que, si hablamos de sentirse augusto o bien con lo que estoy realizando, será fundamental saber si me siento realizado y sin factores estresores con lo que realizo en el día a día sobre todo en el trabajo y la vida cotidiana. Mucho más si hablamos de instituciones militares, este personal está arraigado a situaciones de tensión, estrés, y diferentes factores que dificultan un desarrollo continuo, por esa parte es fundamental realizar un seguimiento a sus motivaciones y que tan comprometidos están con su labor.

Por otra parte, teniendo en cuenta la variable estrés con el pasar del tiempo se ha ido definiendo el termino, con ciertas perspectivas y modificaciones y de acuerdo a los autores.

Por lo tanto, Nuñez (2006), la palabra "estrés" comenzó con el término latino "stringo" y en el griego "sfigo", que significa "apretar". Esta palabra fue utilizada inicialmente en el siglo XIV y desde aquel entonces ha sido empleada en distintos contextos en inglés, siendo denominada como

"strest", "straisse" y "stress". En la actualidad, el término adoptado en el idioma español es "estrés".

Según Hemamalini et al. (2018) Plantean que el estrés es un proceso en el cual una persona reacciona ante situaciones problemáticas, tanto internas como externas. El cuerpo genera respuestas adaptativas a nivel sistémico y celular, lo cual tiene un impacto significativo en el cuerpo y, especialmente, en el cerebro. La falta de adaptación a un evento estresante puede afectar negativamente el funcionamiento del cerebro, así como tener repercusiones a nivel fisiológico y psicológico. Esto puede manifestarse en síntomas como agotamiento, dolor, conductas ansiosas y depresivas.

Respecto El modelo de Lazarus y Folkman describe al estrés como relación entre la persona y su entorno, en la cual los recursos del individuo se ven agotados o superados, lo que pone en riesgo su salud. Este modelo se centra en la interacción y el ajuste continuo entre la persona y su entorno. Se compone de dos fases principales: la evaluación cognitiva y el afrontamiento (Lazarus & Folkman, 1984). La evaluación cognitiva consiste en la evaluación que realiza el individuo para determinar si la demanda a la que se enfrenta amenaza su bienestar. Por otro lado, el afrontamiento se refiere a los esfuerzos cognitivos y conductuales que el individuo realiza a fin de reducir el estrés (Gilbert & Kelloway, 2014)

Por otra parte, Selye (1974, citado por Mateo, 2013), el proceso de activación del estrés se divide en etapas distintas.

- En la primera etapa, conocida como la fase de alarma, el cuerpo afronto un ambiente percibido como hostil. Como resultado, el individuo se encuentra en un estado vigilante y evalúa entre enfrentar o huir del estímulo estresante utilizando los recursos disponibles.
- La segunda etapa, denominada fase de resistencia, se caracteriza por una disminución en la intensidad del estrés en

comparación con la fase anterior. En este momento, la persona busca restaurar el equilibrio adaptándose al estímulo estresante o alejándose de él. Durante esta etapa, las reacciones orgánicas previas desaparecen.

- En la tercera etapa, la fase de agotamiento, el individuo ha agotado los medios que hacen frente al agente estresante. A pesar de sus esfuerzos, la situación estresante supera las habilidades del individuo, lo que resulta en un estado de agotamiento. En esta etapa, pueden surgir síntomas fisiológicos similares a los experimentados en la fase de alarma. Esta situación representa un riesgo para el individuo.

Dentro de las teorías en la que se sustenta el estrés, tenemos la que está Orientada a la dirección en la cual Matteson e Ivancevich (1987) identifican seis componentes clave relacionados con el estrés. Estos componentes incluyen los estresores, que abarcan no solo factores organizacionales (tales como características del puesto, sistema de recompensas, control organizacional, estructura, sistema de recursos humanos y liderazgo), sino también factores externos a la organización (como problemas económicos, relaciones familiares y asuntos legales). Estos estresores tienen un impacto en cómo el colaborador aprecia y percibe cognitivamente su entorno laboral. La manera en que el empleado percibe y evalúa estos estresores influye en las consecuencias psicológicas, fisiológicas y conductuales que se derivan de dicha percepción. Estas consecuencias pueden tener efecto en la persona.

Por su parte Lazarus y Folkman en su Teoría Transaccional del Estrés (1986) refieren que se diferencia de otras teorías debido a su enfoque en la interacción entre el individuo y su entorno. Esta perspectiva se produce cuando una situación supera los recursos disponibles de una persona y se percibe como una amenaza para su bienestar, lo que puede afectar su tranquilidad personal.

Respecto a esta teoría, la persona realiza una evaluación de lo que está sucediendo en su medio, teniendo en cuenta elementos emocionales que son relevantes para la situación. Dicha evaluación influye en la experiencia de estrés y en las respuestas que se generan ante ella. La teoría transaccional destaca por su enfoque en los constituyentes psicológicos del estrés, ya que se centra en la medición de los estresores y las respuestas individuales a ellos.

De acuerdo a esta perspectiva, se puede inferir que el estrés es generado a raíz de la relación del vínculo de la persona y su medio, es decir, su ambiente estimulante. En consecuencia, se puede definir el estrés como un proceso transaccional. En este proceso, la persona realiza una valoración de la situación en base a sus propias motivaciones, experiencias, valores y otros aspectos relevantes. Es importante resaltar que Lazarus y Folkman conciben esta transacción no solo como un estado estático, sino como un proceso en evolución constante que requiere evaluación continua a medida que transcurre el tiempo.

Por lo tanto, es de suma importancia resaltar el vínculo entre la motivación y el estrés, debido a que en diferentes circunstancias un empleado puede experimentar un bajo rendimiento si está bajo factores estresores, lo que a su vez puede tener un impacto negativo tanto en su bienestar personal como en el desempeño global de la organización. Por otro lado, cuando un empleado se encuentra comprometido con las tareas que desempeña en su entorno laboral, se vuelve capaz de afrontar los desafíos más exigentes y complejos. Esto se debe a que ha desarrollado una actitud positiva hacia su trabajo, otorgando mayor importancia a los valores y normas que rigen la organización, lo que a su vez contribuye al progreso y éxito de la institución en la que trabaja.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Del presente trabajo el tipo de investigación es básica, porque busca ampliar conocimiento en cuanto a las variables de estudio en contextos de influencia entre dichas variables, mediante una base de estudios previos sobre las variables estudiadas (Cortez y Neill, 2018).

De la misma manera, cuenta con diseño de investigación, no experimental, transversal correlacional causal, debido a que no se manipuló las variables, las cuales fueron descritas tal y como se presenten en un solo momento, así mismo, explica si existe influencia alguna entre ambas variables (Hernández et al., 2014).

3.2. Variable y Operacionalización:

Variable Independiente: Motivación

Definición conceptual: La motivación se relaciona con el proceso mediante el cual se inicia, activa, mantiene, dirige e interrumpe en la conducta. El resultado de una conducta está determinado en conjunto por los esfuerzos (factor motivacional) y las habilidades de una persona, también se ve parcialmente influenciado por la comprensión que dicha persona tiene de ciertas situaciones (Marshall 1989).

Definición operacional: Se asumirá la definición medida acorde a las puntuaciones obtenidas en los ítems de la encuesta "Escala de motivación de Steers R., y Braunstein D (1976). Adaptada por Sonia Palma Carrillo, en Perú. La escala cuenta con 3 dimensiones, las cuales permitirán recoger información pertinente al estudio.

Indicadores: Logro: Intento mejorar mi desempeño laboral, me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes, me gusta ser programado

a tareas complejas, me gusta fijar y alcanzar metas realistas, disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil; Poder: Me gusta trabajar en competición y ganar, me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión, confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo, me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo, frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean; Afiliación: A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo, Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo, Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo, Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones, Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar sola.

Escala de medición: Ordinal

Variable Dependiente: Estrés

Definición conceptual: El estrés tiene su base en principios de la física, donde se refiere a una presión ejercida de un cuerpo hacia otro. Esto implica que aquel que recibe o acumula una mayor presión puede llegar a sufrir daños, lo cual es mencionado por la psicología a través de una serie de síntomas psicofisiológicos, como cansancio, dolor corporal, pérdida de apetito, entre otros (Selye, 1950).

Definición operacional: La variable estrés se medirá mediante el cuestionario de Estrés Percibido, cuenta con 6 dimensiones cada una con indicadores que estén orientados a lo que se pretende identificar.

Indicadores: Tensión, irritabilidad y fatiga: Estoy malhumorado, me siento cansado, me siento tranquilo, me siento tenso, mis problemas aumentan, siento tener prisa, siento agotamiento mentalmente, no puedo relajarme, realizo por presión; Energía y diversión: se siente descansado, tengo mucha energía, me divierto, me siento alegre, tiempo para mí;

Satisfacción por la autorrealización: gozo mis actividades, temo no alcanzar mis metas, comprometido por actividades; Aceptación social en conflictos: me siento solo, tengo situaciones conflictivas, me siento frustrado, me siento seguro, estoy bajo presión, me siento desanimado, me siento criticado; Sobrecarga: siento demasiadas peticiones, tengo muchas actividades, tomo demasiadas decisiones, tengo muchas preocupaciones; Miedo y ansiedad: miedo al futuro, cansado por responsabilidades.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo:

Con respecto a la población esta constituida por 150 militares del ejército peruano, que laboran en la ciudad de Tarapoto, los cuales cumplen los criterios de inclusión y exclusión establecidos para la siguiente investigación.

Criterios de inclusión:

- Personas que oscilen las edades 18 años hasta los 25 años.
- Personal que tuvo disponibilidad de tiempo– servicio militar
- Referencia de sus superiores que hayan identificado dicha problemática en su personal de trabajo.

Criterios de exclusión:

- Personal que estuvo de franco
- Personal que tiene menos de 1 año en el establecimiento.
- Personal oficial y sub oficial del ejército.

Con respecto a la muestra consiste de 88 militares del ejército peruano en la ciudad de Tarapoto, que cumplan los criterios ya mencionados.

En cuanto al muestreo es de tipo no probabilístico por conveniencia, donde la selección se basó en las características específicas del estudio, en lugar de realizar un análisis estadístico de generalización.

Y para la unidad de análisis, personal militar activo del ejército peruano.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Motivación:

La escala de motivación desarrollada por Steers R. y Braunstein D., validada por estos autores en 1976, fue adaptada por Sonia Palma Carrillo en Perú en el año 2000. Esta encuesta se fundamenta en los planteamientos teóricos de David McClelland y fue diseñada utilizando la técnica de Likert. La escala consta de 15 ítems, cada uno de los cuales presenta una afirmación que el entrevistado debe calificar en una escala de 1 a 5.

El instrumento aborda tres factores principales: logro, poder y afiliación, los cuales se basan en los estudios de David McClelland. Los puntajes obtenidos de acuerdo con las normas establecidas en la aplicación del instrumento permiten clasificar el grado de motivación en cinco categorías: bajo, parcialmente bajo, regular, parcialmente alto y alto.

Validez: A través del análisis discriminante efectuado mediante la Lambda de Wilks, la cual tomó valor de 0.959 ($p \leq 0,05$), con un nivel de predicción de 61,20%; donde se pudo demostrar la validez de la prueba.

En la validez por criterio de jueces los resultados en claridad, coherencia y relevancia son mayores al 0.70 demostrando su correcta estructuración, estos datos se obtuvieron mediante tres expertos, así mismo en la validez de constructo se puede interpretar que están en un

rango de validez y concordancia excelente al tener resultados mayores al 0.90, con estos resultados se está adaptando al entorno.

Confiabilidad: El análisis de la fiabilidad a través del Coeficiente Alpha de Cronbach de consistencia interna demostró los índices de confiabilidad: para la motivación de logro, el Coeficiente Alpha de Cronbach obtuvo un valor de 0.70; para la motivación de poder, el valor fue de 0.70; y para la motivación de afiliación, el valor fue de 0.75. Estos resultados indican la fiabilidad del instrumento.

Mediante el método de Alpha de Cronbach, con una prueba piloto de 10 participantes del ejército, tanto en las dimensiones y en su totalidad tiene resultados mayores al 0.70 estando en un rango aceptable, demostrando que este cuestionario es aceptable con la población que se desea trabajar.

Estrés:

El Cuestionario de Estrés Percibido de Sanz Carrillo et al. (2002) tiene treinta ítems con respuestas cerradas y puntuación Likert: Casi nunca, a veces, a menudo, casi siempre. El cuestionario abarca 6 dimensiones: a) Tensión, irritabilidad y fatiga; b) Aceptación social de conflictos; c) energía y diversión; d) Sobrecarga; e) Satisfacción por autorrealización; y f) Miedo y ansiedad.

En cuanto a la confiabilidad y validez del cuestionario de estrés percibido, se ha demostrado que el coeficiente Alpha de Cronbach es de 0.92, lo cual indica una consistencia interna aceptable.

En la validez por criterio de jueces los resultados en claridad, coherencia y relevancia son mayores al 0.70 demostrando su correcta estructuración, estos datos se obtuvieron mediante tres expertos, así mismo en la validez de constructo se puede interpretar que están en un

rango de validez y concordancia excelente al tener resultados mayores al .90, con estos resultados se está adaptando al entorno

Mediante el método de Alpha de Cronbach, con una prueba piloto de 10 participantes del ejército, tanto en las dimensiones y en su totalidad tiene resultados mayores al 0.70 estando en un rango aceptable, demostrando que este cuestionario es aceptable con la población que se desea trabajar.

3.5. Procedimientos

Como primera instancia, se procedió a identificar la población objetivo de nuestro estudio, centrándonos en el personal militar del Ejército Peruano en la ciudad de Tarapoto. Para ello, se elaboró un documento formal solicitando su participación en la investigación, el cual fue presentado a la institución militar. El objetivo de esta solicitud fue obtener el permiso requerido para aplicar los instrumentos de recolección de datos diseñados para esta investigación. Una vez obtenida la autorización, se procedió a recopilar la información necesaria para construir una base sólida. Finalmente, los datos recolectados serán analizados e interpretados con el fin de obtener los resultados pertinentes a nuestra investigación.

3.6. Método de análisis:

Para analizar los datos se evaluará la validez de contenido mediante la prueba V de Aiken y la confiabilidad se ratificará mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Se realizará la aplicación de los instrumentos, para así luego trasladar los datos al programa "Excel", así poder obtener las puntuaciones directas. Del mismo modo se empleará el programa estadístico SPSS, para utilizar la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov,

posteriormente se aplicará el coeficiente Rho de Spearman para la correlación estadística.

3.7. Aspectos éticos:

Pedrazas (2016) menciona aspectos clave que generan tranquilidad y seguridad en el grupo que será encuestado y que participará en la investigación. Estos aspectos incluyen el respeto al anonimato, garantizando el resguardo de los datos de manera confidencial para cada participante. Además, se enfatiza en la objetividad durante la interpretación de los resultados, basándose en datos cuantitativos y verificables. Asimismo, se consideran los principios bioéticos, que se centran en la autonomía de los participantes, asegurando que su participación sea voluntaria y con pleno conocimiento de los objetivos de la investigación. También se busca evitar cualquier daño o perjuicio para los participantes (principio de no maleficencia), y se enfoca en beneficiar a la población de estudio al divulgar los resultados de la investigación (principio de beneficencia). Finalmente, el principio de justicia se considera para evitar cualquier forma de discriminación entre los participantes.

Estos aspectos éticos y de seguridad son fundamentales para garantizar la integridad de la investigación y el bienestar de los participantes involucrados.

Por otro lado, el código de ética de los psicólogos peruanos que recalca el valor de la confidencialidad detallado en los artículos, 20, 26, 63 y 65, principios que enfatizan en el resguardo y reserva de los datos, evitando así el plagio, resaltando en el rigor académico, científico y autenticidad de los autores (colegio de psicólogos del Perú, 2017).

IV. RESULTADOS

Validación de la hipótesis general

H1: Existe influencia significativa entre la motivación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto

H0: No existe influencia significativa entre la motivación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto

Tabla 1. Validación de la hipótesis general a través de la regresión lineal

Estadísticas de la regresión					
R	R2	Error típico	N°		
.574	.329	14.646	88		

Análisis de la varianza (ANOVA)					
	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media de los cuadrados	F	Sig. (p)
Regresión	9047,497	1	9047,497	42,180	,000
Residuo	18446,867	86	214,498		
Total	27494,364	87			

Parámetro de regresión lineal simple				
	Coefficientes		t	Sig. (p)
	B	Error típico		
Constante	76,720	4,309	17,805	.000
Estrés	-,841	,130	-6,495	.000

$$\text{Motivación} = 76.720 + [-.841 (\text{Estrés})]$$

Interpretación: El coeficiente B fue $-.841$, que tiene una tendencia negativa, es un indicativo que determina correlación de influencia moderada entre la motivación y el estrés del personal. La significancia fue de $.000$ ($p < .01$), por lo que presenta un nivel altamente significativo. En el análisis ANOVA, el valor crítico de F fue $.000$, por lo que se acepta la correlación ($P-V = .000$; $p < .01$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

De esta manera se concluye con una confianza del 95%, que existe una correlación inversa de la motivación sobre el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto, con un nivel moderado ($r^2 = .329$) y con un valor altamente significativo ($p < .01$).

Tabla 2. Correlación de la motivación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto

	Estrés	
	Correlación (rho)	Sig. (p)
Motivación	-.418**	.000

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

Descripción: En la correlación de la motivación y el estrés, contrastado mediante la correlación de Spearman, se obtuvo que existe relación altamente significativa ($\rho = -.418$; $p < .01$) inversa entre las variables. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Validación de la hipótesis específica 1

H1: Existe influencia significativa entre la dimensión logro y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto

H0: No existe influencia significativa entre la dimensión logro y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto

Tabla 3. Validación de la hipótesis específica 1 a través de la regresión lineal

Estadísticas de la regresión					
R	R2	Error típico	N°		
.628	.394	5.213	88		

Análisis de la varianza (ANOVA)					
	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media de los cuadrados	F	Sig. (p)
Regresión	1520,381	1	1520,381	55,937	,000
Residuo	2337,517	86	27,180		
Total	3857,898	87			

Parámetro de regresión lineal simple				
	Coeficientes		t	Sig. (p)
	B	Error típico		
Constante	29,158	1,534	19,010	.000
Estrés	-.345	,046	-7,479	.000

$$\text{Logro} = 29.158 + [-.345 (\text{Estrés})]$$

Interpretación: El coeficiente B fue -.345, que tiene una tendencia negativa, es un indicativo que determina correlación de influencia moderada entre el logro y

el estrés del personal. La significancia fue de .000 ($p < .01$), por lo que presenta un nivel altamente significativo. En el análisis ANOVA, el valor crítico de F fue .000, por lo que se acepta la correlación ($P-V = .000$; $p < .01$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

De esta manera se concluye con una confianza del 95%, que existe una correlación inversa del logro sobre el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto, con un nivel moderado ($r^2 = .394$) y con un valor altamente significativo ($p < .01$).

Tabla 4. Correlación de la dimensión logro y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto

	Estrés	
	Correlación (rho)	Sig. (p)
Logro	-.534**	.000

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

Descripción: En la correlación de la dimensión logro y el estrés, contrastado mediante la correlación de Spearman, se obtuvo que existe relación altamente significativa ($\rho = -.534$; $p < .01$) inversa entre las variables. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

Validación de la hipótesis específica 2

H1: Existe influencia significativa entre la dimensión poder y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto

H0: No existe influencia significativa entre la dimensión poder y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto

Tabla 5. Validación de la hipótesis específica 2 a través de la regresión lineal

Estadísticas de la regresión					
R	R2	Error típico	N°		
.429	.484	5.381	88		

Análisis de la varianza (ANOVA)					
	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media de los cuadrados	F	Sig. (p)
Regresión	562,423	1	562,423	19,422	,000
Residuo	2490,441	86	28,959		
Total	3052,864	87			

Parámetro de regresión lineal simple				
	Coefficientes		t	Sig. (p)
	B	Error típico		
Constante	22.617	1,583	14,285	.000
Estrés	-,210	,048	-4,407	.000

$$\text{Poder} = 22.617 + [-.210 (\text{Estrés})]$$

Interpretación: El coeficiente B fue -.210, que tiene una tendencia negativa, es un indicativo que determina correlación de influencia moderada entre el poder y el estrés del personal. La significancia fue de .000 ($p < .01$), por lo que presenta un

nivel altamente significativo. En el análisis ANOVA, el valor crítico de F fue .000, por lo que se acepta la correlación ($P-V=.000$; $p<.01$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

De esta manera se concluye con una confianza del 95%, que existe una correlación inversa del poder sobre el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto, con un nivel moderado ($r^2=.484$) y con un valor altamente significativo ($p<.01$).

Tabla 6. Correlación de la dimensión poder y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto

	Estrés	
	Correlación (rho)	Sig. (p)
Poder	-.311**	.000

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

Descripción: En la correlación de la dimensión logro y el estrés, contrastado mediante la correlación de Spearman, se obtuvo que existe relación altamente significativa ($\rho = -.311$; $p < .01$) inversa entre las variables. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

Validación de la hipótesis específica 3

H1: Existe influencia significativa entre la dimensión afiliación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto

H0: No existe influencia significativa entre la dimensión afiliación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto

Tabla 7. Validación de la hipótesis específica 3 a través de la regresión lineal

Estadísticas de la regresión					
R	R2	Error típico	N°		
.549	.302	4.848	88		

Análisis de la varianza (ANOVA)					
	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media de los cuadrados	F	Sig. (p)
Regresión	872,895	1	872,895	37,144	,000
Residuo	2021,003	86	23,500		
Total	2893,898	87			

Parámetro de regresión lineal simple				
	Coefficientes		t	Sig. (p)
	B	Error típico		
Constante	24.568	1,426	17,226	.000
Afiliación	-.261	,043	-6,095	.000

$$\text{Afiliación} = 24.568 + [-.261 (\text{Estrés})]$$

Interpretación: El coeficiente B fue -.261, que tiene una tendencia negativa, es un indicativo que determina correlación de influencia moderada entre la afiliación y el estrés del personal. La significancia fue de .000 ($p < .01$), por lo que presenta un

nivel altamente significativo. En el análisis ANOVA, el valor crítico de F fue .000, por lo que se acepta la correlación ($P-V=.000$; $p<.01$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

De esta manera se concluye con una confianza del 95%, que existe una correlación inversa de la afiliación sobre el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto, con un nivel moderado ($r^2=.302$) y con un valor altamente significativo ($p<.01$).

Tabla 8. Correlación de la dimensión afiliación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto

	Estrés	
	Correlación (rho)	Sig. (p)
Afiliación	-.422**	.000

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

Descripción: En la correlación de la dimensión logro y el estrés, contrastado mediante la correlación de Spearman, se obtuvo que existe relación altamente significativa ($\rho = -.311$; $p < .01$) inversa entre las variables. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación, se realizó con la finalidad de demostrar, la influencia entre la motivación y el estrés, en el personal de una institución militar de Tarapoto, lo cual se acepta la hipótesis general.

De acuerdo al objetivo general, establecer la influencia de la motivación en el estrés, se pudo encontrar que con una confianza del 95%, existe una correlación inversa de la motivación sobre el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto, con un nivel moderado ($r^2=.329$) y con un valor altamente significativo ($p<.01$). de esta manera se indica que si hay motivación se reducirá el estrés y viceversa, por lo cual tendremos buen desarrollo del personal militar.

En su estudio, Catalán (2018) encontró correlación positiva dentro del grupo de colaboradores que formaba parte de su muestra. En el cual García (2010) destaca que la motivación abarca una serie de estímulos que dirigen a las personas hacia la realización de actividades específicas. Esto, a su vez, impulsa a los trabajadores a alcanzar un alto nivel de desempeño y, al mismo tiempo, ayuda a disminuir los niveles de estrés a los que puedan estar sometidos en el entorno laboral.

Según las consideraciones de Ajello (2003), la motivación se destaca como la piedra angular en el desarrollo de todas las actividades representativas del ser humano. Por más que el entorno laboral pueda provocar reacciones fisiológicas de estrés, la motivación juega un papel crucial al permitir que los colaboradores respondan de manera adecuada al cumplimiento de sus metas y actividades propuestas.

Gonzales, Perez y Castello (2010) destacan la importancia de señalar que la falta de motivación con frecuencia lleva al estrés laboral y provoca diversos malestares, como alteraciones en el estado de ánimo, problemas de sueño y dolores de cabeza. Además, estos problemas pueden acentuarse y tener impacto en las relaciones familiares.

De esta manera se entiende que, la influencia de la motivación en el estrés se está dando, y que también es inversa, de esto modo de una u otra manera el personal militar, si es que se encuentra motivado en su institución militar, cumplirá sus objetivos, lo cual va reducir el estrés. De lo contrario si genera estrés, la motivación suele disminuir, debido a que ciertos factores como anteriormente mencionados pueden estar dándose en el personal militar. de acuerdo al estudio realizado por Ramos et al. en 2020, la motivación está estrechamente vinculada al esfuerzo y a otros recursos en el entorno laboral que permiten a los trabajadores mantener un control sobre las demandas y reducir el estrés relacionado con el trabajo.

Es decir, cuando los empleados se sienten motivados, están más dispuestos a invertir esfuerzo y utilizar recursos adicionales para hacer frente a las tareas laborales y, al mismo tiempo, logran manejar mejor las presiones y tensiones laborales, lo que conduce a una reducción del estrés en el ambiente de trabajo.

Así lo reflejan los resultados obtenidos; lo cual nos indica que la teoría de Selye enfoca el estrés como una reacción biológica del organismo ante las exigencias del entorno, y los resultados obtenidos en el estudio respaldan y concuerdan con investigaciones anteriores que también han abordado esta relación entre motivación, esfuerzo, recursos laborales y su influencia en la reducción del estrés laboral. Esto fortalece la validez y relevancia de los resultados que se obtuvieron en el estudio realizado por Ramos et al. (2020).

De acuerdo al objetivo específico número uno, determinar la influencia entre la dimensión logro con el estrés en el personal de una institución militar de Tarapoto, se pudo encontrar una confianza del 95%, que existe una correlación inversa del logro sobre el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto, con un nivel moderado ($r^2=.394$) y con un valor altamente significativo ($p<.01$). Por lo que se menciona que si se cumple la dimensión logro que hace referencia al impulso o necesidad de sobresalir, de tener logros en relación con una serie de normas, de lucha por lograr éxito, tendrá

reflejo en el estrés, lo cual estará influyendo. La motivación de logro se distingue de la búsqueda de aceptación o control de otras personas debido a que se enfoca en el establecimiento de metas individuales. Estas metas están influenciadas por las creencias, atribuciones y emociones del individuo en relación con los resultados de éxito o fracaso que pueda experimentar (González-Pienda, 1996, citado en Peterson, 2007).

Es relevante destacar que algunos estudios señalan que tener motivación de logro no es garantía suficiente para alcanzar resultados exitosos, ya que esta motivación por sí sola no asegura que las personas sean más productivas. Para lograr un desempeño eficiente, es necesario tener diferentes condiciones fundamentales que faciliten que la motivación de logro se traduzca en resultados concretos. Además, es importante tener en cuenta que la intensidad de la motivación de logro puede variar dentro de un equipo, dependiendo de los diferentes miembros que lo componen. Esto significa que algunos individuos pueden tener una mayor motivación de logro que otros, lo que puede afectar la dinámica y la eficiencia del equipo en su conjunto. (Morales y Gómez, 2009, citado en Peterson, 2007).

De acuerdo al objetivo específico número dos, demostrar la influencia entre la dimensión poder con el estrés en el personal de una institución militar de Tarapoto, se pudo hallar una confianza del 95%, que existe una correlación inversa del poder sobre el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto, con un nivel moderado ($r^2=.484$) y con un valor altamente significativo ($p<.01$). La cual hace referencia a la motivación extrínseca, que implica la necesidad de influir en el comportamiento de las personas para que actúen de una manera específica, diferente a cómo lo harían de forma natural. Se origina en factores externos, como recompensas, castigos, presiones sociales o expectativas, en lugar de surgir del interés o la satisfacción intrínseca de la actividad en sí misma. En este caso, la motivación proviene más de influencias externas que de un deseo interno o auténtico de llevar a cabo la acción.

Ciertos autores argumentaron una posible explicación para esta situación y que radica en las características individuales de aquellos que tienen una motivación de poder, estos individuos poseen un elevado deseo de dominar, controlar o influir en su entorno. Como resultado, es posible que se genere mayor grado de conflicto entre los participantes del grupo, lo cual afectaría la eficiencia del equipo en conjunto, aunque cada miembro pueda lograr resultados eficientes de manera individual (Peterson, 2007).

De acuerdo al objetivo específico número tres, establecer la influencia entre la dimensión afiliación con el estrés en el personal de una institución militar de Tarapoto, se pudo hallar una confianza del 95% y que existe una correlación inversa de la afiliación sobre el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto, con un nivel moderado ($r^2=.302$) y con un valor altamente significativo ($p<.01$). Por lo que se menciona que, si se cumple la dimensión afiliación, es el deseo de poseer relaciones interpersonales amicales y cercanas.

De este modo podríamos decir que, si los militares están motivados por la afiliación, buscan un ambiente agradable y una atmósfera placentera. Luchan en fomentar la cohesión en el equipo, comprometiéndose con el éxito y cumpliendo con las normas establecidas (Rad y Levin, 2003, citados en Peterson, 2007). Por consiguiente, promueven un equipo con una mentalidad más cohesionada, centrada en alcanzar sus objetivos, a través de comunicación efectiva entre los miembros y reduciendo la relevancia de los conflictos o discusiones que podrían surgir. Como resultado este enfoque puede llevar al equipo a percibirse como más eficiente en comparación con otros (Rad y Levin, 2003).

De este modo haciendo incapie a los antecedentes de otras investigaciones, se considera que, de acuerdo a ciertos estudios, podemos decir que a mayor motivación se observa una disminución del estrés, debido a que ciertos aspectos personales y externos van a crear un impacto en ello. Lo cual se verá reflejado en aspectos personales y serán positivos. Si bien es cierto que,

en algunos antecedentes antes ya mencionados, nos señalan que así exista o no la motivación, el estrés no se verá influenciado, debido a que este no es un factor significativo, señalando que la motivación no influirá de alguna manera en el estrés de las personas.

De esta investigación realizada, puedo concordar con ciertos autores, los cuales, mediante su aporte, han mostrado con base científica, que la motivación será un factor muy importante en el estrés. Muchas más si hablamos de un personal militar, el cual está sometido a diferentes factores, los cuales afectaran de alguna u otra manera su deseo de servicio militar. Y si generamos una motivación positiva, con factores intrínsecos y extrínsecos. Veremos resultados favorables para esta población, si bien es cierto que hay muy poca información respecto a este tipo de estudio en esta población. No nos hacemos ajenos en poder brindar un aporte para así empezar a generar nuevas estrategias de trabajo los cuales generen un cambio o permitan mirar de una manera diferente a ciertas problemáticas.

Desde un punto científico y con las teorías mencionadas en la investigación, podemos recalcar que la motivación y el estrés están relacionados de acuerdo a ciertos aspectos, como ciertos factores, internos y externos, así lo detalla McClelland (1971) en la teoría de las necesidades donde destaca tres aspectos principales: logro, poder y afiliación, los cuales están estrechamente relacionados con el aprendizaje; del mismo modo podemos decir de Lazarus y Folkman en la teoría Transaccional del Estrés (1986), donde especifican reciprocidad entre el ser humano y su ambiente.

Basándonos en información científica y los resultados obtenidos, podemos determinar la influencia de una variable sobre la otra. Puesto que así determinaron los datos obtenidos. Los cuales nos permiten ver y dar un concepto importante y que será de beneficio para esta población que de acuerdo a su realidad.

VI. CONCLUSIONES

Basados en los resultados obtenidos, se concluye lo siguiente:

1. Existe una correlación inversa de la motivación sobre el estrés, con un nivel moderado y una confianza del 95%, con un valor altamente significativo, en el personal de una institución militar de Tarapoto.
2. Existe una correlación inversa de la dimensión logro sobre el estrés, con un nivel moderado y con un valor altamente significativo en el personal de una institución militar de Tarapoto. Esto determina que, a mayor nivel de logro, menor será el estrés en el personal militar.
3. Existe una correlación inversa de la dimensión poder sobre el estrés, con un nivel moderado y con un valor altamente significativo en el personal de una institución militar de Tarapoto. Lo cual demuestra que, a mayor nivel de poder, menor será el estrés en el personal militar.
4. Existe una correlación inversa de la dimensión afiliación sobre el estrés, con un nivel moderado y con un valor altamente significativo en el personal de una institución militar de Tarapoto. Esto establece que, a mayor nivel de influencia, menor será el estrés en el personal militar.

VII. RECOMENDACIONES

Basándonos en las conclusiones encontradas, se pueden hacer las siguientes recomendaciones:

1. El comandante y su personal administrativo de la institución militar, deben buscar estrategias en las cuales mantengan a su personal motivado, lo cual les permita encontrar un sentido de orientación y propósito en ellos, los cuales generara motivaciones tanto intrínseca y extrínseca en ellos. Debido a que se pudo identificar que la motivación influirá en el estrés.
2. Fomentar la motivación de logro en los militares, lo que les permitirá crear un impulso y un deseo de destacar, alcanzar metas en concordancia con ciertas normas y esforzarse por lograr el éxito. Esto generara ideas positivas en ellos. Lo cual influirá en el estrés.
3. Promover la motivación de poder en el ámbito militar ya que ello generara en estos, la necesidad de influir en la conducta de los demás, llevándolos a actuar de manera diferente a cómo lo harían de forma natural, lo cual influirá en el estrés.
4. Fomentar la motivación de afiliación en el ámbito militar es beneficioso, ya que esto generará el deseo de establecer relaciones interpersonales amigables y cercanas. Ciertas personas manejan una fuerza interna la que impulsa a sobresalir, a su vez, genera motivación y puede influir de diversas maneras en el estrés.
5. A los futuros investigadores, se les sugiere no descuidar esta población de estudio, debido a que es un grupo un poco excluido en cuanto a este tipo de investigaciones, con ciertas necesidades, ello permitirá buscar y encontrar respuesta a ciertos aspectos que mejoraran la vida en este grupo.

REFERENCIAS

- Afzal, A., Dost, K., Ali, S., & Bhutta, E. (2020). The Role of Job Stress on Employee Motivation and Performance in the Electric Power Organization of Pakistan. [El papel del estrés laboral en la motivación y el desempeño de los empleados en la Organización de Energía Eléctrica de Pakistán.] *Review of Economics and Development Studies*, 6(4), 759-772. <https://doi.org/10.47067/reads.v6i4.276>
- Ajello, A. (2003). La motivación para aprender. *Manual de psicología de la educación*, 1 (1), 251-271. Editorial el Popular. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2081794>
- Apolinário-Hagen J, Hennemann S, Fritsche L, Drüge M, Breil B. Determinant Factors of Public Acceptance of Stress Management Apps: Survey Study. *JMIR Ment Health*. 2019;6(11):e15373.
- Ccama, R. (2018). Influencia de la motivación en el estrés laboral de los docentes del nivel primario y secundario de la Institución Educativa Arequipa del Distrito Cercado, Arequipa 2018 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú. Recuperado de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6073/EDMcclo_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortez, L., y Neill, D. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Ecuador: UTMACH.
- Costillo, M. (2021). Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Días de la Vega (Tesis de Maestría, Univesidad César Vallejo). <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2595194>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá. <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>

- Choroco, S. (2019). *Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39584/CHO_ROCO_BS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado, A. (2021). *Relación entre el estrés laboral, el síndrome del temor a perderse algo y la motivación con sueldos emocionales* (Tesis de Doctorado, Universidad de la Laguna).
- Dueñas, F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes*, Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
- Duque, G. (2020). *Estudio correlacional sobre la incidencia del estrés, la motivación y la adicción a Internet en los trabajadores en activo* (Tesis Doctoral, Universidad de La Laguna). <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20812/Estudio%20correlacion>
- ESAN. (2019). Motivación laboral: nuevas tendencias globales. Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Evia, M. J. (2019). Qué motiva a los trabajadores en cada país. EXPOK. <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>
- Falcón, E. (2018). *Motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2570407>

- Fernández, L., Siegrist, J., Rödel, A. & Hernández, R. (2003). El estrés laboral un nuevo factor de riesgo ¿qué sabemos y qué podemos hacer? *Atención Primaria*, 31 (18): 524-26.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E. & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*. 70. 628-646. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v24n2/a08v24n2.pdf>
- Gilbert, S., & Kelloway, E. (2014). Using single items to measure job stressors. [Uso de elementos individuales para medir los factores estresantes del trabajo.] *International Journal of Workplace Health Management*, 7(3), 186-199. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2013-0011>
- González Serra, D. J. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Hemamalini, R., Ashok, V., & Sasikala, V. (2018). A Study on Stress Management and its Impact among Students. [Un estudio sobre el manejo del estrés y su impacto entre los estudiantes] *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 7(3), 101-110. <http://dx.doi.org/10.6007/IJAREMS/v7-i3/4439>
- Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J. M., y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación*, N° 37/2. España. Consultado el 5 de octubre del 2008, de: <http://www.rieoei.org/investigacion/625Herrera>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6°ed.). Editorial Mc Graw-Hill.
- Herzberg, F. (1967). *The Motivation to Work* (2nd Edition). New York: John Wiley and Sons.

- Huanay Y., M. (2019). resiliencia y los estilos de afrontamiento al estrés en soldados que prestan servicio militar voluntario en zona VRAEM del Ejército Peruano, 2018. Investigación para optar el título de Licenciada en psicología. Huancayo, Perú: Universidad Continental.
- Instituto Nacional de Salud Mental (10 de junio de 2021) Nota de prensa N°021
<https://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2021/021.html>
- Lazarus R, Folkman S. (1984). El estrés y procesos cognitivos, Barcelona: Martínez Roca.
- Lazarus R, Folkman S. (1984). El estrés, la valoración y afrontamiento. Nueva York: Springer.
- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. (2004) La organización del trabajo y el estrés. OMS. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Maslow. (1970). Motivación and Personality. España: Días de Santos S. A.
- McClelland, D. (1971). Estudio de la motivación humana. Madrid: Editorial Narcca.
- Mateo, P. (2013). Control del estrés. (3a ed.). Madrid: Confemetal
- Matteson, M. e Ivancevich, J. (1987). Controlling Work Stress. Effective Human Resource and Management Strategies. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Matteson, M. Ivancevich, J. (1987). Control del estrés laboral: estrategias eficaces de gestión y recursos humanos.
<https://psycnet.apa.org/record/1988-97150000>
- Mauricio, K. y Meza, S. (2021). Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de

Rahuapampa – Huari, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78264/Mauricio_RKN-Meza_OS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Salud: “El 52% de Limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19”. <http://www.minsa.gob.pe/salud-mental/>.

Morales, G., Uchida, K., Sotelo, F., & Rojas, J. (2022). System of Human Management Processes to Improve the Predictors of Staff Turnover in SMEs Dedicated to the Service Sector. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 319, 1227-1234. doi:10.1007/978-3-030-85540-6_157

Palacios, A. y Rivera, J. (2020). Estrés laboral en docentes de Lima metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. *ÁGORA REV CIENT*, 2020; 07(01):24-8

Peterson, Tonya M. (2007). “Motivation: How to Increase Project Team Performance”. *The Project Management Journal*, vol. 38, núm. 4, p. 60-69.

Pila, J. E. (2012). La motivación como estrategias de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del convenio Héroes del Cenepa-Espe de la ciudad de Quito en el año 2012. Diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente. (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1659>

Puspitasari, F., & Adam, S. (2019). The influence of job stress and motivation to work performance. [La influencia del estrés laboral y la motivación en el desempeño laboral.] *opción*, 35(21), 102-112. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24687/25196>

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

Santrock, J. (2006). *Psicología de la educación*. Mc Graw Hill Interamericana. <https://libreria.tirant.com/es/libro/psicologia-de-la-educacion-9789701056356>

Selye, H (1974). Stress without Distress. Londres: Hodder &Stoughton.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4684-2238-2_

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia: La motivación y su influencia en el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema ¿Cuál es la influencia que existe entre la motivación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto?	Objetivo general Establecer la influencia entre la motivación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto. Objetivos específicos: <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia entre la dimensión logro con el estrés en el personal de una institución militar de Tarapoto. • Demostrar la influencia entre la dimensión poder con el estrés en el personal de una institución militar de Tarapoto. • Establecer la influencia entre la dimensión 	Hipótesis general Existe influencia significativa entre la motivación y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto Hipótesis derivadas Existe influencia significativa entre la dimensión logro y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto. Existe influencia significativa entre la dimensión poder y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto. Existe influencia significativa entre la dimensión afiliación	Variable Independiente Motivación	Logro	Intento mejorar mi desempeño laboral	Tipo de Investigación: - Básica Nivel de Investigación - Correlacional Explicativo Diseño: - No experimental, transversal Técnica e instrumento de recolección Técnicas: - Encuesta
					Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	
					Me gusta ser programado a tareas complejas	
					Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	
				Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.		
				Poder	Me gusta trabajar en competición y ganar	
Me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión						

	afiliación con el estrés en el personal de una institución militar de Tarapoto.	y el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto.			<p>Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo</p> <p>Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo</p> <p>Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.</p>	<p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Escala de motivación” - Escala estrés percibido - (Test Psicométricos) <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 150 adultos que pertenecen al cuerpo militar. <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 88 adultos Jóvenes <p>Muestreo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No probabilístico por conveniencia. <p>Procesamiento:</p> <p>M. Excel, SPSS ver. 26</p> <p>Prueba de normalidad</p> <p>Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov</p>
				Afiliación	<p>A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo.</p> <p>Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.</p> <p>Tiendo a construir relaciones cercanas</p>	

					con los compañeros de trabajo.	Prueba paramétrica: Pearson	no				
					Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.						
					Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar sola (a)						
			Variable Dependiente Estrés	Tensión, irritabilidad y fatiga	Estoy malhumorado						
									Me siento cansado		
									Me siento tranquilo		
									Me siento tenso		
									Mis problemas aumentan.		
									Siento tener prisa.		
									Siento agotamiento mentalmente.		
									No puedo relajarme.		
									Realizo por presión.		
								Energía y diversión	Se siente descansado.		
					Tengo mucha energía.						
					Me divierto.						
					Me siento alegre.						
					Tiempo para mí.						

				Satisfacción por autorrealización	Gozo mis actividades.	
					Teme no alcanzar mis metas.	
					Comprometido por actividades.	
				Aceptación Social en Conflictos	Me siento solo	
					Tengo situaciones conflictivas	
					Me siento frustrado	
					Me siento seguro	
					Estoy bajo presión	
					Me siento desanimado	
					Me siento criticado	
				Sobrecarga	Siento demasiadas peticiones	
					Tengo muchas actividades	
					Tomo demasiadas decisiones	
					Tengo muchas preocupaciones	
				Miedo y ansiedad	Miedo al futuro	
					Cansado por responsabilidades	

Anexo 2

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDIDA
Motivación	<p>La motivación se relaciona con el proceso mediante el cual se inicia, activa, mantiene, dirige e interrumpe en la conducta. El resultado de una conducta está determinado en conjunto por los esfuerzos (factor motivacional) y las habilidades de una persona, también se ve parcialmente influenciado por la comprensión que dicha persona tiene de la situación (Marshall 1989)</p> <p>(Stoner, 1996) Define a la motivación como una característica de la psicología humana lo cual abarca los factores que generan, canalizan y mantienen la conducta humana,</p>	<p>Se asume la definición medida acorde a las puntuaciones obtenidas en los ítems de la encuesta "Escala de motivación de Steers R., y Braunstein D (1976).</p>	Logro	Cada vez me esfuerzo por mejorar mi desempeño en mi servicio.	1, 4, 7, 10, 13	<p>Ordinal</p> <p>Totalmente de acuerdo (5pts) De acuerdo(4pts) Indiferente (3pts) En desacuerdo(2pts) Totalmente en desacuerdo (1pts)</p>
				Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes		
				Me gusta programar mis actividades		
				Me gusta fijar y alcanzar metas realistas		
				2, 5, 8, 11, 14		
			Me gusta la satisfacción de terminar alguna actividad o procedimiento difícil.			
			Poder		Me gusta ser competitivo en mi trabajo	
					Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	
Confronto a las personas con quien						

	siendo el impulso que permite que las personas funcionen.			tengo diferencias o desacuerdos			
				Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo			
				Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean			
			Afiliación	A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo	3, 6, 9, 12, 15		
				Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.			
				Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeras(os) de trabajo			
				Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones			

				Me gusta más trabajar en equipo, que sólo (a).		
Estrés	(Selye, 1950) define al estrés como procede de la física lo que llega a ser referencia a una presión, ejerciendo de un cuerpo a otro es decir aquel que más presión recibe o recoge puede llegar a destrozarse lo cual, la psicología menciona un conjunto de síntomas psicofisiológicos causando cansancio, dolor de cuerpo, pérdida de apetito y entre otros.	Puntajes obtenidos de la escala estrés percibido de Sanz, Carrillo et al (2022)	Tensión, irritabilidad y fatiga	Estoy malhumorado	3, 8, 10, 14, 15, 16, 26, 27, 30	Ordinal Casi nunca. a veces. a menudo. casi siempre.
				Me siento cansado		
				Me siento tranquilo		
				Me siento tenso		
				Mis problemas aumentan.		
				Siento tener prisa.		
				Siento agotamiento mentalmente.		
				No puedo relajarme.		
			Realizo por presión.			
			Energía y diversión	Se siente descansado.	1, 13, 21, 25, 29	
				Tengo mucha energía.		
				Me divierto.		
				Me siento alegre.		
			Satisfacción por autorrealización	Goza mis actividades.	7, 9, 23	
				Teme no alcanzar mis metas.		
Comprometido por actividades.						
				Me siento solo		

			Aceptación Social en Conflictos	Tengo situaciones conflictivas	5, 6, 12, 17, 19, 20, 24
				Me siento frustrado	
				Me siento seguro	
				Estoy bajo presión	
				Me siento desanimado	
				Me siento criticado	
			Sobrecarga	Siento demasiadas peticiones	2, 4, 11, 18
				Tengo muchas actividades	
				Tomo demasiadas decisiones	
				Tengo muchas preocupaciones	
			Miedo y ansiedad	Miedo al futuro	22, 28
				Cansado por responsabilidades	

Anexo 3

Autorización de la institución militar

AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO.

CARGO

SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación.

Señor
Dante Gallegos Rengifo
Comandante General de la 3ra. Brigada de Fuerzas Especiales del Ejército Peruano - Tarapoto

Yo, FRANZ PATRICK ALCA VILLANUEVA, identificada con DNI N° 71426402, psicólogo de profesión con condigo 39367, con domicilio Jirón Libertad N° 271 - Morales. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de **PSICOLOGÍA** y actualmente realizando mis estudios de post-grado en la Universidad Cesar Vallejo, filial Trujillo, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación en su Institución sobre **"LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE UNA INSTITUCION MILITAR DE TARAPOTO"** para optar el grado de Maestro en Intervención Psicológica.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud, que servirá para mi desarrollo profesional.

Tarapoto, 13 de junio del 2023


Lc. Franz P. Alca Villanueva
PSICÓLOGO
C. P. 39367
FRANZ PATRICK ALCA VILLANUEVA
DNI: 71426402



Anexo 4

Respuesta de la institución militar

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CARTA DE ACEPTACIÓN PARA APLICAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Teniente. Dulce Almendra Chipana Cienfuegos

Jefa del Centro Médico del Ejército – Tarapoto

Yo, Tte. Dulce Almendra Chipana Cienfuegos, con DNI N° 75424293, encargada del Centro Médico del Ejército de la ciudad de Tarapoto y teniendo conocimiento del interés del solicitante Lic. Franz Patrick Alca Villanueva con registro N° 39367 del colegio de Psicólogos del Perú de aplicar el proyecto de investigación "**La motivación y su influencia en el estrés del personal de una Institución militar de Tarapoto**", proporciono la carta de aceptación para el desarrollo de su actividad investigadora en nuestra institución.

Apoyamos completamente el desarrollo de la investigación propuesta y manifestando nuestro firme compromiso de proporcionar al investigador los espacios adecuados y necesarios para el desarrollo de su actividad como investigador independiente dentro de nuestra institución, así como de proporcionar el equipamiento estándar de trabajo.

A través de la presente Carta de Aceptación confirmo el compromiso del solicitante con nuestra institución para la aplicación de dos cuestionarios a nuestro personal contando con la confiabilidad y validez correspondiente.

Se extiende la presente carta de aceptación a solicitud del interesado para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 26 de junio de 2023

Dra. Almendra Chipana Cienfuegos
MEDICO CIRUJANO
CIEP 015679 / C. del. 142001900

Tte. Dulce A. Chipana Cienfuegos

Anexo 6

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

JUEZ N°1:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de motivación". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ANGEL ALEJANDRO INFANTES CRUZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	CLINICO - EDUCATIVO
Institución donde labora:	HOSPITAL ESPECIALIZADO II-2.TARAPOTO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de Motivación Laboral
Autor:	Sears R.; y Braunstein D Adaptación - (Sonia Palma Carrillo)
Procedencia:	Perú
Administración:	TA = Totalmente de acuerdo D = De acuerdo I = Indiferente DE = En desacuerdo TD = Totalmente en desacuerdo
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Tarapoto - San Martín
Significación:	Este Instrumento de evaluación es un cuestionario de Tipo Likert de cuatro (5) alternativas y distribuido en 3 dimensiones, las cuales son: Logro; Poder y Afiliación

4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de motivación	Logro	Impulso o necesidad de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.
	Poder	Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.
	Afiliación	Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la **escala de motivación** elaborado por Steers R.; y Braunstein, D. Adaptada por Sonia Palma Carrillo, en el año 2000. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio	3. Moderado nivel
2. Bajo Nivel	4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Logro
- Objetivos de la Dimensión: Medir el impulso o necesidad de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cada vez me esfuerzo por mejorar mi desempeño en mi servicio.	1	4	4	4	
Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	4	4	4	4	
Me gusta programar mis actividades	7	4	4	4	
Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	10	4	4	4	
Me gusta la satisfacción de terminar alguna actividad o procedimiento difícil.	13	4	4	4	

- Segunda dimensión: Poder
- Objetivos de la dimensión: Identificar la necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural

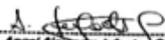
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me gusta ser competitivo en mi trabajo	2	4	4	4	
Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	5	4	4	4	
Confronto a las personas con quien tengo diferencias o desacuerdos	8	4	4	4	
Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	11	4	4	4	
Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	14	4	4	4	



- Tercera dimensión: Afiliación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo.	3	4	4	4	
Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.	6	4	4	4	
Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeras(os) de trabajo	9	4	4	4	
Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones	12	4	4	4	
Me gusta más trabajar en equipo, que sólo (a).	15	4	4	4	


 Mj. Angel Alejandro Infante Cruz
 PSICOLOGO
 C.N.P. 4181 - RNE. 295
 ESPECIALISTA TERAPIA FAMILIAR
 Firma del evaluador
 DNI 25535990

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb, (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hurkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen, & Lujkonen, 1995, citados en Hurkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

	(dimensiones)	
Cuestionario de Estrés percibido	Tensión, irritabilidad y fatiga	Tensión es el sometimiento personal ante la incapacidad por alcanzar un objetivo debido a los obstáculos.
	Energía y diversión	Capacidad para realizar actividades con entusiasmo y alegría.
	Satisfacción por autorrealización	Es la necesidad de satisfacer nuestras propias capacidades personales y desarrollar nuestro potencial.
	Aceptación Social en Conflictos	Son conductas que se emplean para manejar circunstancias que le puedan aparecer en el día.
	Sobrecarga	La persona cree que no puede sobrellevar e integrar la gran cantidad de información que le llega, lo cual genera estrés.
	Miedo y ansiedad	Amenaza a la vida y miedo a la muerte.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de estrés percibido elaborado por Sanz Carrillo et al. En el año 2002. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 <u>No</u> cumple con el criterio	3. Moderado nivel
2. Bajo Nivel	4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Tensión, irritabilidad y fatiga
- Objetivos de la Dimensión: identificar la tensión personal ante la incapacidad por alcanzar un objetivo debido a los obstáculos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy malhumorado	3	4	4	4	
Me siento cansado	8	4	4	4	
Me siento tranquilo	10	4	4	4	
Me siento tenso	14	4	4	4	
Mis problemas aumentan.	15	4	4	4	
Siento tener prisa.	16	4	4	4	
Siento agotamiento mentalmente.	26	4	4	4	
No puedo relajarme.	27	4	4	4	
Realizo por presión.	30	4	4	4	

- Segunda dimensión: Energía y diversión
- Objetivos de la dimensión: Identificar la capacidad para realizar actividades con entusiasmo y alegría.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se siente descansado	1	4	4	4	
Tengo mucha energía.	13	4	4	4	
Me divierto.	21	4	4	4	
Me siento alegre.	25	4	4	4	
Tiempo para mí.	29	4	4	4	

- Tercera dimensión: Satisfacción por autorrealización
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la necesidad de satisfacer nuestras propias capacidades personales y desarrollar nuestro potencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gozo mis actividades.	7	4	4	4	
Teme no alcanzar mis metas.	9	4	4	4	
Comprometid o por actividades.	23	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Aceptación social en conflictos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar conductas que se emplean para manejar circunstancias que le puedan aparecer en el día.

+

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento solo	5	4	4	4	
Tengo situaciones conflictivas	6	4	4	4	
Me siento frustrado	12	4	4	4	
Me siento seguro	17	4	4	4	
Estoy bajo presión	19	4	4	4	
Me siento desanimado	20	4	4	4	
Me siento criticado	24	4	4	4	

- Quinta dimensión: Sobrecarga
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado en que la persona cree que no puede sobrellevar e integrar la gran cantidad de información que le llega, lo cual genera estrés.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Siento demasiadas peticiones	2	4	4	4	
Tengo muchas actividades	4	4	4	3	
Tomo demasiadas decisiones	11	4	4	4	

Tengo muchas preocupaciones	18	4	4	4	
-----------------------------	----	---	---	---	--

- Sexta dimensión: Miedo y ansiedad
- Objetivos de la Dimensión: Identificar amenaza a la vida y miedo a la muerte.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Miedo al futuro	22	4	4	3	
Cansado por responsabilidades	28	4	4	4	




 Mg. Angel Alejandro Infante Cruz
 PSICOLOGO
 C.P.P. 4381 - RNE: 295
 ESPECIALISTA TERAPIA FAMILIAR
 Firma del evaluador
 DNI 25535990

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

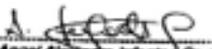
Con la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos para ser utilizados en la investigación, cuyo título es "LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE UNA INSTITUCION MILITAR DE TARAPOTO". Del autor ALCA VILLANUEVA FRANZ PATRICK, estudiante del programa académico de maestría en intervención psicológica de la universidad Cesar Vallejo – Trujillo.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa del Ejército – Tarapoto, el cual se aplicará el 23 de Junio del 2023.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto – 5 de Junio del 2023.


Mg. Angel Alejandro Infantes Cruz
PSICOLOGO
C.P.N.F. 4381 - R.N.E. 295
ESPECIALISTA TERAPIA FAMILIAR

Mg. Angel Alejandro Infantes Cruz
DNI: 25535990

JUEZ N°2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de motivación". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Oscar Roberto Reategui García
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa (<u> </u>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	CLINICO - EDUCATIVO
Institución donde labora:	Centro Comunitario
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<u>X</u>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de Motivación Laboral
Autor:	Steers R.; y Braunstein, D Adaptación - (Sonia Palma Carrillo)
Procedencia:	Perú
Administración:	TA = Totalmente de acuerdo D = De acuerdo I = Indiferente DE = En desacuerdo TD = Totalmente en desacuerdo
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Tarapoto - San Martín
Significación:	Este Instrumento de evaluación es un cuestionario de Tipo Likert de cuatro (5) alternativas y distribuido en 3 dimensiones, las cuales son: Logro; Poder y Afiliación

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de motivación	Logro	Impulso o necesidad de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.
	Poder	Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.
	Afiliación	Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la **escala de motivación** elaborado por Steers R.; y Braunstein D. Adaptada por Sonia Palma Carrillo, en el año 2000. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio	3. Moderado nivel
2. Bajo Nivel	4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Logro
- Objetivos de la Dimensión: Medir el impulso o necesidad de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cada vez me esfuerzo por mejorar mi desempeño en mi servicio.	1	4	4	4	
Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	4	4	4	4	
Me gusta programar mis actividades	7	4	4	4	
Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	10	4	4	4	
Me gusta la satisfacción de terminar alguna actividad o procedimiento difícil.	13	4	4	4	

- Segunda dimensión: Poder
- Objetivos de la dimensión: Identificar la necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me gusta ser competitivo en mi trabajo	2	4	4	4	
Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	5	4	4	4	
Confronto a las personas con quien tengo diferencias o desacuerdos	8	4	4	4	
Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	11	4	4	4	
Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	14	4	4	4	



- Tercera dimensión: Afiliación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo.	3	4	4	4	
Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.	6	4	4	4	
Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeras(os) de trabajo	9	4	4	4	
Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones	12	4	4	4	
Me gusta más trabajar en equipo, que sólo (a).	15	4	4	4	


 Dr. Oscar Roberto Beltrami García
 psicólogo
 15.08.1980
 Firma del evaluador
 DNI 25535990

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable, y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McCartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs, et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Moutalinen, & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs, et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Estrés Percibido". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.



1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Oscar Roberto Reategui García
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	CLINICA Y EDUCATIVO
Institución donde labora:	Centro Comunitario
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de estrés percibido
Autora:	Sanz Carrillo et al.
Procedencia:	España
Administración:	1 = Casi nunca 2 = A veces 3 = A menudo 4 = Casi siempre
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Tarapoto - San Martín
Significación:	Este Instrumento de evaluación es un cuestionario de Tipo Likert de cuatro (4) alternativas y distribuido en 6 dimensiones, las cuales son: tensión, irritabilidad y fatiga; Energía y diversión; Satisfacción por autorrealización; Aceptación social en conflictos; Sobrecarga; Miedo y ansiedad.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
-------------	-----------	------------

	(dimensiones)	
Cuestionario de Estrés percibido	Tensión, irritabilidad y fatiga	Tensión es el sometimiento personal ante la incapacidad por alcanzar un objetivo debido a los obstáculos.
	Energía y diversión	Capacidad para realizar actividades con entusiasmo y alegría.
	Satisfacción por autorrealización	Es la necesidad de satisfacer nuestras propias capacidades personales y desarrollar nuestro potencial.
	Aceptación Social en Conflictos	Son conductas que se emplean para manejar circunstancias que le puedan aparecer en el día.
	Sobrecarga	La persona cree que no puede sobrellevar e integrar la gran cantidad de información que le llega, lo cual genera estrés.
	Miedo y ansiedad	Amenaza a la vida y miedo a la muerte.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de estrés percibido elaborado por Sanz Carrillo et al. En el año 2002. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio	3. Moderado nivel
2. Bajo Nivel	4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Tensión, irritabilidad y fatiga
- Objetivos de la Dimensión: identificar la tensión personal ante la incapacidad por alcanzar un objetivo debido a los obstáculos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy malhumorado	3	4	4	4	
Me siento cansado	8	4	4	4	
Me siento tranquilo	10	4	4	4	
Me siento tenso	14	4	4	4	
Mis problemas aumentan.	15	4	4	4	
Siento tener prisa.	16	4	4	4	
Siento agotamiento mentalmente.	26	4	4	4	
No puedo relajarme.	27	4	4	4	
Realizo por presión.	30	4	4	4	

- Segunda dimensión: Energía y diversión
- Objetivos de la dimensión: Identificar la capacidad para realizar actividades con entusiasmo y alegría.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se siente descansado	1	4	4	4	
Tengo mucha energía.	13	4	4	4	
Me divierto.	21	4	4	4	
Me siento alegre.	25	4	4	4	
Tiempo para mí.	29	4	4	4	

- Tercera dimensión: Satisfacción por autorrealización
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la necesidad de satisfacer nuestras propias capacidades personales y desarrollar nuestro potencial.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gozo mis actividades.	7	4	4	4	
Teme no alcanzar mis metas.	9	4	4	4	
Comprometid o por actividades.	23	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Aceptación social en conflictos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar conductas que se emplean para manejar circunstancias que le puedan aparecer en el día.

+



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento solo	5	4	4	4	
Tengo situaciones conflictivas	6	4	4	4	
Me siento frustrado	12	4	4	4	
Me siento seguro	17	4	4	4	
Estoy bajo presión	19	4	4	4	
Me siento desanimado	20	4	4	4	
Me siento criticado	24	4	4	4	

- Quinta dimensión: Sobrecarga
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado en que la persona cree que no puede sobrellevar e integrar la gran cantidad de información que le llega, lo cual genera estrés.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Siento demasiadas peticiones	2	4	4	4	
Tengo muchas actividades	4	4	4	3	
Tomo demasiadas decisiones	11	4	4	4	

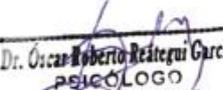
Tengo muchas preocupaciones	18	4	4	4	
-----------------------------	----	---	---	---	--

- Sexta dimensión: Miedo y ansiedad
- Objetivos de la Dimensión: Identificar amenaza a la vida y miedo a la muerte.

+

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Miedo al futuro	22	4	4	4	
Cansado por responsabilidades	28	4	4	4	




 Dr. Oscar Roberto Reátegui García
 PSICÓLOGO
 F. 1. 1080
 Firma del evaluador
 Firma del evaluador
 DNI 25535990

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
 Williams y Webb, (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarrigal, et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Jyrkkä et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuolteenaho & Liukkonen, 1995, citados en Jyrkkä, et al. (2003).
 Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

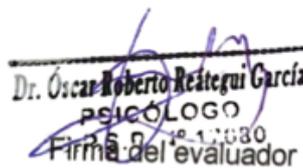
Con la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos para ser utilizados en la investigación, cuyo título es "LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE UNA INSTITUCION MILITAR DE TARAPOTO". Del autor ALCA VILLANUEVA FRANZ PATRICK, estudiante del programa académico de maestría en intervención psicológica de la universidad Cesar Vallejo – Trujillo.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa del Ejército – Tarapoto, el cual se aplicará el 23 de Junio del 2023.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto – 5 de Junio del 2023.


Dr. Oscar Roberto Reategui García
PSICÓLOGO
Firma del evaluador

Dr. Oscar Roberto Reategui García
DNI: 25535990

JUEZ N° 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de motivación". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

+2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Pérez Linares Edinson Martín		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Investigación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	



3. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

4. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de Motivación Laboral
Autor:	Steers R.; y Braunstein D Adaptación - (Sonia Palma Carrillo)
Procedencia:	Perú
Administración:	TA = Totalmente de acuerdo D = De acuerdo I = Indiferente DE = En desacuerdo TD = Totalmente en desacuerdo
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Tarapoto - San Martín
Significación:	Este Instrumento de evaluación es un cuestionario de Tipo Likert de cuatro (5) alternativas y distribuido en 3 dimensiones, las cuales son: Logro; Poder y Afiliación

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de motivación	Logro	Impulso o necesidad de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.
	Poder	Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.
	Afiliación	Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la **escala de motivación** elaborado por Steers R.; y Braunstein, D. Adaptada por Sonia Palma Carrillo, en el año 2000. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio	3. Moderado nivel
2. Bajo Nivel	4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Logro
- Objetivos de la Dimensión: Medir el impulso o necesidad de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cada vez me esfuerzo por mejorar mi desempeño en mi servicio.	1	4	4	4	
Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	4	4	4	4	
Me gusta programar mis actividades	7	4	4	4	
Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	10	4	4	4	
Me gusta la satisfacción de terminar alguna actividad o procedimiento difícil.	13	4	4	4	

- Segunda dimensión: Poder
- Objetivos de la dimensión: Identificar la necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me gusta ser competitivo en mi trabajo	2	4	4	4	
Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	5	4	4	4	
Confronto a las personas con quien tengo diferencias o desacuerdos	8	4	4	4	
Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	11	4	4	4	
Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	14	4	4	4	



- Tercera dimensión: Afiliación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo.	3	4	4	4	
Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.	6	4	4	4	
Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeras(os) de trabajo	9	4	4	4	
Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones	12	4	4	4	
Me gusta más trabajar en equipo, que sólo (a).	15	4	4	4	


P. Edinson Martín Pérez Lizama
 COLABORADOR DEL PERS
 REGISTRO Nº 20612

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyatt et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Estrés Percibido". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Pérez Linares Edinson Martín		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Investigación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de estrés percibido
Autora:	Sanz Carrillo et al.
Procedencia:	España
Administración:	1 = Casi nunca 2 = A veces 3 = A menudo 4 = Casi siempre
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Tarapoto - San Martín
Significación:	Este Instrumento de evaluación es un cuestionario de Tipo Likert de cuatro (4) alternativas y distribuido en 6 dimensiones, las cuales son: tensión, irritabilidad y fatiga; Energía y diversión; Satisfacción por autorrealización; Aceptación social en conflictos; Sobrecarga; Miedo y ansiedad.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Tensión, irritabilidad y fatiga	Tensión es el sometimiento personal ante la incapacidad por alcanzar un objetivo debido a los

	(dimensiones)	
Cuestionario de Estrés percibido	Tensión, irritabilidad y fatiga	Tensión es el sometimiento personal ante la incapacidad por alcanzar un objetivo debido a los obstáculos.
	Energía y diversión	Capacidad para realizar actividades con entusiasmo y alegría.
	Satisfacción por autorrealización	Es la necesidad de satisfacer nuestras propias capacidades personales y desarrollar nuestro potencial.
	Aceptación Social en Conflictos	Son conductas que se emplean para manejar circunstancias que le puedan aparecer en el día.
	Sobrecarga	La persona cree que no puede sobrellevar e integrar la gran cantidad de información que le llega, lo cual genera estrés.
Miedo y ansiedad	Amenaza a la vida y miedo a la muerte.	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de estrés percibido elaborado por Sanz Carrillo et al. En el año 2002. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio	3. Moderado nivel
2. Bajo Nivel	4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Tensión, irritabilidad y fatiga
- Objetivos de la Dimensión: identificar la tensión personal ante la incapacidad por alcanzar un objetivo debido a los obstáculos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy malhumorado	3	4	4	4	
Me siento cansado	8	4	4	4	
Me siento tranquilo	10	4	4	4	
Me siento tenso	14	4	4	4	
Mis problemas aumentan.	15	4	4	4	
Siento tener prisa.	16	4	4	4	
Siento agotamiento mentalmente.	26	4	4	4	
No puedo relajarme.	27	4	4	4	
Realizo por presión.	30	4	4	4	

- Segunda dimensión: Energía y diversión
- Objetivos de la dimensión: Identificar la capacidad para realizar actividades con entusiasmo y alegría.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se siente descansado	1	4	4	4	
Tengo mucha energía.	13	4	4	4	
Me divierto.	21	4	4	4	
Me siento alegre.	25	4	4	4	
Tiempo para mí.	29	4	4	4	

- Tercera dimensión: Satisfacción por autorrealización
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la necesidad de satisfacer nuestras propias capacidades personales y desarrollar nuestro potencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gozo mis actividades.	7	4	4	4	
Teme no alcanzar mis metas.	9	4	4	4	
Comprometid o por actividades.	23	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Aceptación social en conflictos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar conductas que se emplean para manejar circunstancias que le puedan aparecer en el día.

+

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento solo	5	4	4	4	
Tengo situaciones conflictivas	6	4	4	4	
Me siento frustrado	12	4	4	4	
Me siento seguro	17	4	4	4	
Estoy bajo presión	19	4	4	4	
Me siento desanimado	20	4	4	4	
Me siento criticado	24	4	4	4	

- Quinta dimensión: Sobrecarga
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado en que la persona cree que no puede sobrellevar e integrar la gran cantidad de información que le llega, lo cual genera estrés.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Siento demasiadas peticiones	2	4	4	4	
Tengo muchas actividades	4	4	4	3	
Tomo demasiadas decisiones	11	4	4	4	

Tengo muchas preocupaciones	18	4	4	4	
-----------------------------	----	---	---	---	--

- Sexta dimensión: Miedo y ansiedad
- Objetivos de la Dimensión: Identificar amenaza a la vida y miedo a la muerte.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Miedo al futuro	22	4	4	4	
Cansado por responsabilidades	28	4	4	4	



Dr. Edinson Martín Pérez Linares
COLABORADOR DE PSICÓLOGOS DEL PUNO
REGISTRO Nº 29418

Edinson Martín Pérez Linares
DNI: 73015322

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y ~~Wah~~ (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras ~~Gable~~ y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en ~~McGarland~~ et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, ~~Hyöns~~ et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (~~Yousaf~~ & ~~Lukkonen~~, 1995, citados en ~~Hyöns~~ et al. (2003).

Ver : <https://www.revistasapacios.com/cited2017/n/red2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Con la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos para ser utilizados en la investigación, cuyo título es "LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE UNA INSTITUCION MILITAR DE TARAPOTO". Del autor ALCA VILLANUEVA FRANZ PATRICK, estudiante del programa académico de maestría en intervención psicológica de la universidad Cesar Vallejo – Trujillo.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa del Ejército – Tarapoto, el cual se aplicará el 23 de Junio del 2023.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que considere pertinentes.



Tarapoto 5 de Junio del 2023.

Pa. Edinson Martín Pérez Linares
COLEGIO DE PSICÓLOGOS DEL PERÚ
REGISTRO Nº 29418

Edinson Martín Pérez Linares
DNI: 73015322

Anexo 8

PRUEBA PILOTO

Base de datos de la escala de motivación

Participante	item 1	item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
PERSONA1	5	5	3	4	3	5	2	4	5	4	4	4	5	5	4
PERSONA2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
PERSONA3	5	1	4	5	1	5	4	2	5	4	1	4	4	4	4
PERSONA4	5	4	4	5	2	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4
PERSONA5	5	1	4	5	4	5	4	1	4	5	1	5	5	5	3
PERSONA6	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	1
PERSONA7	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
PERSONA8	5	2	1	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
PERSONA9	5	3	4	3	3	4	4	2	5	4	4	3	4	3	4
PERSONA10	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4

Base de datos del cuestionario de estrés

Participante	item1	item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	
PERSONA1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
PERSONA2	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	
PERSONA3	3	1	1	0	1	2	2	2	3	2	1	2	0	2	0	2	1	2	1	3	2	2	1	2	0	0	1	2	1	1	
PERSONA4	1	1	1	2	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
PERSONA5	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	
PERSONA6	2	2	0	3	0	1	0	0	0	1	3	1	0	1	0	2	0	2	1	0	0	2	0	1	0	1	1	2	2	1	
PERSONA7	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	0	1	2	1	0	0	2	1	2	1	2	1	
PERSONA8	2	1	0	1	0	0	2	1	0	1	1	0	3	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	1	1	2	1	1	1	
PERSONA9	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2
PERSONA10	1	1	0	2	0	1	0	1	0	2	0	0	2	3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0

Anexo 9

Cuadro de validez y confiabilidad de la escala de motivación de Steers Steers R., y Braunstein D – adaptación de Sonia Palma Carrillo

Tabla 1
Validez por criterio de jueces

Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia
1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	1	1

Resultados de V de Aiken de los Ítems con 3 jueces

Tabla 2
Validez por constructo de la escala de motivación de Steers R., y Braunstein D

Ítems	Jueces			Sx1	Mx	C.V.C	P	C.V.C. c
	1	2	3					
1	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
2	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
3	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
4	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
5	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
6	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
7	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
8	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
8	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
9	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
10	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
11	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
12	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
13	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
14	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
15	12	12	12	36	3	1	.03704	.96

Se utilizo la formula planteada por Pedrosa, Suarez y García (2013) para sacar validez constructo

$Sx1$ = Sumatoria de la evaluación jueces

Mx = Valor Máximo de jueces

$C.V.C.$ = Coeficiente de validez contenido

P = Probabilidad de error

$C.V.C.c$ = Coeficiente de validez de constructo

Tabla 3

Escala de valoración del coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach de la escala motivación de Steers R., y Braunstein D

Escala de motivación de Steers R., y Braunstein D	N°de ítems	α
Logro	5	.70
Poder	5	.70
Afiliación	5	.75
Total	15	.80

Resultado de la confiabilidad por las dimensiones y totalidad del test

Anexo 10

Cuadro de validez y confiabilidad del cuestionario estrés percibido de Sanz Carrillo

Tabla 1
Validez por criterio de jueces.

Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia
1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	1	1
16	1	1	1
17	1	1	1
18	1	1	1
19	1	1	1
20	1	1	1
21	1	1	1
22	1	1	1
23	1	1	1
24	1	1	1
25	1	1	1
26	1	1	1
27	1	1	1
28	1	1	1
29	1	1	1
30	1	1	1

Resultados de V de Aiken de los Ítems con 3 jueces

Tabla 2
Validez por constructo del cuestionario de estrés percibido de Sanz Carrillo

Ítems	Jueces			Sx1	Mx	C.V.C	P	C.V.C. c
	1	2	3					
1	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
2	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
3	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
4	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
5	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
6	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
7	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
8	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
8	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
9	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
10	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
11	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
12	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
13	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
14	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
15	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
16	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
17	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
18	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
19	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
20	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
21	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
22	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
23	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
24	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
25	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
26	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
27	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
28	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
29	12	12	12	36	3	1	.03704	.96
30	12	12	12	36	3	1	.03704	.96

Se utilizo la formula planteada por Pedrosa, Suarez y García (2013) para sacar validez constructo

Sx1= Sumatoria de la evaluación jueces

Mx= Valor Máximo de jueces

C.V.C.= Coeficiente de validez contenido

P= Probabilidad de error

C.V.C.c= Coeficiente de validez de constructo

Tabla 3

Escala de valoración del coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach del cuestionario de estrés percibido de Sanz Carrillo

Cuestionario de estrés percibido de Sanz Carrillo	Nº de ítems	α
Tensión, Irritabilidad y fatiga	9	.70
Energía y diversión	5	.80
Satisfacción por autorrealización	3	.75
Aceptación Social por conflicto	7	.75
Sobrecarga	4	.70
Miedo y ansiedad	2	.80
Total	30	.85

Resultado de la confiabilidad por las dimensiones y totalidad del test

Anexo 11

Confiabilidad y Validez del instrumento: Escala de motivación

Tabla 1

Confiabilidad del Instrumento: escala de motivación

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Motivación	.819	15

Interpretación: Tras el análisis de confiabilidad con el coeficiente alfa de Cronbach, se determinó un cociente de .819, lo que indica que la prueba tiene una confiabilidad alta.

Tabla 2

Validez del instrumento: escala de motivación

Ítem	Correlación	Validez
Ítem 1	.415	Válido
Ítem 2	.558	Válido
Ítem 3	.629	Válido
Ítem 4	.315	Válido
Ítem 5	.689	Válido
Ítem 6	.536	Válido
Ítem 7	.380	Válido
Ítem 8	.444	Válido
Ítem 9	.618	Válido
Ítem 10	.411	Válido
Ítem 11	.516	Válido
Ítem 12	.489	Válido
Ítem 13	.528	Válido
Ítem 14	.594	Válido
Ítem 15	.387	Válido

Interpretación: En cuanto a la validez Ítem-Test por la correlación de Spearman, se aprecia que los 15 ítems son válidos, con cociente mínimo de .315 y máximo de .689.

Anexo 12

Normalidad del instrumento: Escala de motivación

Tabla 1

Normalidad del Instrumento: escala de motivación

Variable	Kolmogorov-Smirnov	Sig. p
Motivación	.098	.000

Interpretación: Tras el análisis de normalidad a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se encontró que la variable no presenta diferencias significativas ($p > .05$) de la distribución normal.

Anexo 13

Confiabilidad y Validez del instrumento: Escala de estrés

Tabla 1

Confiabilidad del Instrumento: escala estrés

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Estrés	.868	49

Interpretación: Tras el análisis de confiabilidad con el coeficiente alfa de Cronbach, se determinó un cociente de .868, lo que indica que la prueba tiene una confiabilidad alta.

Tabla 2

Validez del instrumento: escala estrés

Ítem	Correlación	Validez
Ítem 1	.598	Válido
Ítem 2	.457	Válido
Ítem 3	.295	Válido
Ítem 4	.675	Válido
Ítem 5	.642	Válido
Ítem 6	.343	Válido
Ítem 7	.756	Válido
Ítem 8	.553	Válido
Ítem 9	.418	Válido
Ítem 10	.512	Válido
Ítem 11	.603	Válido
Ítem 12	.410	Válido
Ítem 13	.510	Válido
Ítem 14	.737	Válido
Ítem 15	.492	Válido
Ítem 16	.429	Válido
Ítem 17	.359	Válido
Ítem 18	.657	Válido
Ítem 19	.697	Válido
Ítem 20	.690	Válido
Ítem 21	.436	Válido
Ítem 22	.385	Válido
Ítem 23	.661	Válido
Ítem 24	.399	Válido
Ítem 25	.491	Válido
Ítem 26	.597	Válido
Ítem 27	.741	Válido
Ítem 28	.520	Válido
Ítem 29	.556	Válido
Ítem 30	.344	Válido

Interpretación: En cuanto a la validez Ítem-Test por la correlación de Spearman, se aprecia que los 49 ítems son válidos, con cociente mínimo de .295 y máximo de .756.

Anexo 14

Normalidad del instrumento: Escala de estrés

Tabla 1

Normalidad del Instrumento: escala estrés

Variable	Kolmogorov-Smirnov	Sig. p
Estrés	.098	.000

Interpretación: Tras el análisis de normalidad a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se encontró que la variable no presenta diferencias significativas ($p > .05$) de la distribución normal.

Anexo 15

ENCUESTA DE MOTIVACION LABORAL DE STEERS R., Y BRAUNSTEIN D

La presente encuesta tiene por finalidad conocer la motivación laboral de los trabajadores del ejercito del Perú en la ciudad de Tarapoto. Cuenta con la autorización. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Área	Tiempo de servicio	Edad
Personal de tropa	De 0 a 5 años	Menor a 25 años
Superiores y técnicos	Más de 5 años	Mayor a 25 años

TA	D	I	DE	TD
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

AFIRMACIONES	TA	D	I	DE	TD
1. Intento mejorar mi desempeño laboral					
2. Me gusta trabajar en competición y ganar					
3. A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo					
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión					
6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.					
7. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

Anexo 16

Cuestionario de estrés percibido

Nombre:

Edad:

Fecha:

En cada pregunta marque una X que mejor describa con qué frecuencia se aplica esta cuestión en su vida en general durante el último mes, responda rápidamente, sin intentar comprobar las respuestas y teniendo cuidado en describir lo ocurrido exclusivamente en el último mes.

Preguntas	Casi nunca	A veces	A menudo	Casi siempre
1. Me siento descansado				
2. Siente que se le hacen demasiadas peticiones				
3. Esta irritable o malhumorado				
4. Tiene demasiadas cosas que hacer				
5. Se siente solo o aislado				
6. Se encuentra sometido a situaciones conflictivas				
7. Siente que está haciendo cosas que realmente le gustan				
8. Se siente cansado				
9. Teme que no pueda alcanzar todas sus metas				
10. Se siente tranquilo				
11. Tiene que tomar demasiadas decisiones				
12. Se siente frustrado				
13. Se siente lleno de energía				
14. Se siente tenso				
15. Sus problemas parecen multiplicarse				
16. Siente que tiene prisa				
17. Se siente seguro y protegido				
18. Tiene muchas preocupaciones				
19. Esta bajo la presión de otras personas				
20. Se siente desanimado				
21. Se divierte				
22. Piensas bastante en lo que te sucederá				
23. Siente que hace cosas por obligación, no porque quiera hacerlas				
24. Se siente criticado o juzgado				
25. Se siente alegre				
26. Se siente agotado mentalmente				
27. Te relajas rápido				
28. Se siente agobiado por la responsabilidad				
29. Tengo tiempo para mí mismo				
30. Se siente presionado por los plazos de tiempo				

Evidencias fotográficas de la prueba piloto



Gráfico 1



Gráfico 2



Gráfico 3



Gráfico 4

Evidencias fotográficas de la aplicación de los cuestionarios



Gráfico 1



Gráfico 2



Gráfico 3



Gráfico 4



Gráfico 5



Gráfico 6



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JORGE ANTONIO HERNÁNDEZ VELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La motivación y su influencia en el estrés del personal de una Institución militar de Tarapoto", cuyo autor es ALCA VILLANUEVA FRANZ PATRICK, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JORGE ANTONIO HERNÁNDEZ VELA DNI: 44424034 ORCID: 0000-0002-7990-682X	Firmado electrónicamente por: JHERNANDEZV el 02-08-2023 10:23:43

Código documento Trilce: TRI - 0620237