



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

BLAS LARA, Pamela

ASESORA:

Mg. CHERO BALLÓN, Elizabeth Sonia


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA - PERÚ

2018

Página de jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) BLAS LAZA PAMELA
 cuyo título es: Activación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
trece (letras).

Lima Norte, 02 de octubre del 20.18.



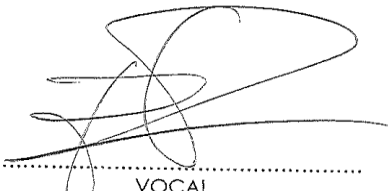
 PRESIDENTE

Mg. Manrique Tapia César Raúl



 SECRETARIO

Mg. Pereyra Quiñones José Luis



 VOCAL

Mg. Rosario Quiroz Fernando Joel



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

Con amor dedico esta tesis a Dios, a mi familia y aquellas personas especiales que me han acompañado durante esta etapa de mi vida universitaria. En especial a la mujer más hermosa del mundo, mi madre, quien siempre confió en mi brindándome su gran amor, fuerza y sabiduría. A mis hermanas, quienes me enseñaron hacer lo correcto cada día de mi vida. Finalmente, a mis sobrinos, quienes ven en mi un ejemplo a seguir.

Agradecimiento

A los profesores de la Universidad César Vallejo, por compartir su sabiduría y orientarnos para ser cada día mejores profesionales

Declaratoria de autenticidad

Yo, Pamela Blas Lara, con DNI: 71342445, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018”, declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, julio de 2018

Pamela Blas Lara

DNI 71342445

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El trabajo de investigación consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Pamela Blas Lara

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	
Índice de anexos	viii
Índice e tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCION	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	8
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Justificación del estudio	22
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivos	24
II. MÉTODO	25
2.1. Diseño de investigación	25
2.2. Variables, Operacionalización	25
2.3. Población y muestra	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
2.5. Métodos de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFERENCIAS	45
ANEXOS	51

Anexo 1 Instrumentos originales	51
Anexo 2 Revista científica de los instrumentos	55
Anexo 3 Prueba de normalidad	56
Anexo 4 Resultados de la prueba piloto	57
Anexo 5 Cartas de presentación y recepción de las entidades educativas participantes	63
Anexo 6 Formato de consentimiento informado	65
Anexo 7 Matriz de consistencia	66
Anexo 8 Evidencia del programa de Turnitin para el índice de similitud	68
Anexo 9 Autorización para publicación de tesis	69
Anexo 10 Acta de originalidad	70
Anexo 11 Formato de autorización electrónica de tesis	71
Anexo 12. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	72

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre estrés laboral y motivación organizacional	33
Tabla 2 Relación entre motivación organizacional y las dimensiones de estrés laboral	33
Tabla 3 Relación entre estrés laboral y las dimensiones de motivación organizacional	34
Tabla 4 Diferencia entre motivación organizacional y sexo	34
Tabla 5 Diferencia entre motivación organizacional y tiempo de servicio	35
Tabla 6 Diferencia entre estrés laboral y sexo	35
Tabla 7 Diferencia entre estrés laboral y tiempo de servicio	36
Tabla 8 Niveles de motivación organizacional predominante	36
Tabla 9 Niveles de estrés laboral	37
Tabla 10 Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov	56
Tabla 11 Confiabilidad de Estrés laboral	57
Tabla 12 Correlación Ítem-test de estrés	57
Tabla 13 Correlación dimensión Ítem-test de estrés	60
Tabla 14 Confiabilidad de Motivación organizacional	60
Tabla 15 Correlación Ítem-test de motivación	61
Tabla 16 Correlación dimensión Ítem-test de motivación	62

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito verificar si existe relación entre motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018. Se realizó una investigación correlacional a una muestra de 150 docentes de ambos sexos en una institución técnica superior pública del distrito de Comas. El estudio se desarrolló a través de un diseño no experimental de tipo transeccional correlacional. Se trabajó con la escala de motivación para el trabajo (R-MAWS) y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS ambos adaptados a la realidad peruana. En los resultados se halló que si existe una correlación inversa ($\rho = -.261^{**}$) y muy significativa ($p < 0.05$) entre las variables de motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018; lo cual indica que a mayor motivación organizacional, menor es el estrés laboral.

Palabras Clave: Motivación organizacional, estrés laboral, y docentes de educación superior.

ABSTRACT

The purpose of the investigation was to verify if there is a relationship between organizational motivation and work stress in teachers of a higher public institution in the district of Comas 2018. Correlational research was conducted on a sample of 150 teachers of both sexes in a higher technical institution public district of Comas. The study was developed through a non-experimental correlational transection type design. We worked with the scale of motivation at work (R-MAWS) and the scale of labor stress of the ILO-WHO both adapted to the Peruvian reality. In the results it was found that there is an inverse ($\rho = -.261^{**}$) and very significant ($p < 0.05$) correlation between the variables of organizational motivation and work stress in teachers of a higher public institution in the district of Comas, 2018; which indicates that the greater the organizational motivation, the lower the work stress.

Key words: Organizational motivation, Work stress y teachers, higher education teachers.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Para la Organización Mundial de la Salud (2004), en su artículo “La organización del trabajo y el estrés”, menciona que la cultura organizacional también altera la manera en que se examinan y solucionan las dificultades. Pueden intervenir en lo que se aprecian como estresante, en como esa vivencia se convierte en un problema de salud, en la manera en que se informan los asuntos relacionados con el estrés o la salud, y en la manera en que la organización manifiesta esta información. Por ello, el estrés en el trabajo es la respuesta que podría poseer la persona ante los mandatos laborales que poco se adecuan a sus experiencias, y que causan la exposición de sus capacidades para enfrentar el contexto.

Además, de manera internacional se han realizado investigaciones sobre distintas condiciones adversas que atraviesan los trabajadores causado en ellos altos índices de estrés laboral, según la última investigación de la International Business Report (IBR), de GrantThornton (2015) indicando que los empleados atraviesan por distintas situaciones hostiles, creando en estos individuos altos niveles de estrés laboral. Aquellos países donde se reportaron empleados con un alto índice de estrés laboral al nivel mundial son China (76%), México (74%), Turquía (72%), Vietnan (72%) y por último Grecia (68%).

Así mismo, en la OIT (2017) en su boletín internacional de “Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo de trabajo”, menciona que, el cimiento de una organización célebre es el capital humano que laboran en ella y su cultura organizacional. Los colaboradores en una organización de apoyo se sienten bien y más saludables, lo cual conlleva a un menor ausentismo, una motivación elevada, mejor productividad, mayor reclutamiento, disminución de la rotación, una imagen positiva y un compromiso social corporal consistente.

Del mismo modo, la OMS (2016), realizó distintas investigaciones por medio de una encuesta ejecutada en países como Argentina dando como resultado que un 26.7% de los empleados manifestaron que sufrían de estrés psíquico causado por la alta demanda de trabajo. En otra investigación en Brasil arrojó que el 14% están conectados con enfermedades mentales

producidos por el estrés laboral y en Chile se halló que el 27.9% de los empleados y el 13,8% de los contratantes indicaron depresión y estrés en sus organizaciones.

Por otro lado, Robalino y Korner (2006) para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Salud (UNESCO) realizó un trabajo de investigación que integró seis países de Latinoamérica y docentes de educación básica pública; con el objetivo de conocer las condiciones de la labor y la salud del docente. Dentro de su investigación sobre esta problemática en Perú; halló que, las principales enfermedades que manifiestan los docentes es el estrés, la angustia y la dificultad para poder concentrarse. Sin embargo, los directivos indican que esto es de ocurrencia mínima. Concluyendo que esto tiene relación con contextos sociales que repercuten en su labor docente, como lo es la violencia familiar, inseguridad ciudadana, la ausencia de figuras parentales y la pobreza.

Otras investigaciones que se hicieron a nivel nacional fueron las del instituto Integración: Instituto de Análisis y Comunicaciones del Perú (2015) al cual denominó “Los porqués del estrés”, se realizaron encuestas a 2,200 sujetos en 19 provincias del Perú, arrojando que el 58% de personas en el Perú tiene de estrés. Lo que significa que, 6 de cada 10 personas en el Perú consideran que viven estresados. La investigación indica que el 63% de las damas obtienen elevados índices de estrés a diferencia del 52% de los hombres dentro del país. Así mismo, para el instituto Integración (2015) el estrés es significativo para el funcionamiento en nuestra vida diaria: estimula y motiva a los individuos a afrontar situaciones nuevas y los retos que se presentan; su adecuado manejo, nos brinda una sensación de productividad y felicidad en nuestro entorno. Sin embargo, en la actualidad los problemas pueden ser a largo plazo e intensos, y es ahí donde el estrés se relaciona a problemas de salud mental, así como de salud física.

Los datos que nos brinda Cuenca y O'Hara (2006) cuando investigaron el estrés en los maestros de Lima Metropolitana para el Ministerio de Educación (MINEDU), dieron como resultado que el 36,6% de los docentes encuestados indicaron que el estrés se presenta entre las tres principales enfermedades diagnosticadas, siguiendo con la angustia y por último la falta de concentración entre los tres malestares más frecuente. Lo que mostraría que existe una sensación de estrés relacionado con consecuencias de tipo social y organizacional; pero no

queda claro la asociación entre el estrés y su influencia dentro del desempeño en cuanto a cargos específicos a desempeñar.

Ante ello, esta problemática se puede evidenciar en los docentes de una institución educativa superior en el distrito de Comas, puesto que el director de dicho plantel educativo refiere que, los docentes de esta institución tienen constantes problemas causados por el estrés, como la dificultad para cumplir sus tareas, cansancio físico producto del esfuerzo que realizan en las clases, problemas para relacionarse con sus colegas, ansiedad ante situaciones de presión o conflicto y falta de motivación hacia el trabajo. Así mismo, en conversaciones con dichos docentes manifiestan que el trabajo que tienen es muy estresante, debido al déficit de comunicación entre docentes y directivos del plantel; sobrecarga de tareas o actividades curriculares; así como también ausencia de reconocimiento del talento humano, sumado con la falta de identificación de los valores de la institución; ausencia de reuniones de camaradería, capacitaciones constantes y actividades de integración. Así mismo, al no alcanzar a satisfacer dichos puntos, los maestros mencionan que no se sienten motivados al llegar a la institución porque les cuesta mayor esfuerzo acabar con la jornada habitual y llegar a las metas diarias que propone su institución.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales

Arévalo y León (2017) en su tesis de licenciatura en psicología clínica “Inteligencia emocional (IE) y estrés laboral (EL) entre empleados del GAD Municipal del Cantón Chordeleg”; tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral entre empleados del GAD municipal del Cantón Chordeleg. La investigación fue de tipo correlacional, no experimental. El estudio se realizó con una muestra probabilística de 50 empleados hombres y mujeres de los 25 a 65 años de edad. Para la recolección de la información manejaron el test de Inteligencia Emocional de Wood y Tolley y el Maslach Burnout Inventory (1986). Teniendo como resultado que la variable de inteligencia emocional en los participantes presenta índices de normalidad y para la variable de estrés laboral no se halló puntuaciones elevadas en las pruebas. Por otro lado, se encontró significancia entre las variables de despersonalización y autorregulación correlacionadas negativamente; significancia entre los variables de despersonalización y autoconciencia correlacionadas

negativamente; y por último se encontró correlación significativa entre las variables de despersonalización y habilidades sociales. Su principal conclusión fue que la correlación entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral no encuentra significancia correlacional. ($p < 0,05$).

Polanco (2017) en su artículo psicológico “Niveles de motivación y las competencias laborales específicas de los trabajadores a distancia”, tuvo como objetivo determinar la correlación existente entre la motivación y las competencias laborales en trabajadores a distancia. El estudio fue de correlacional, no experimental. Este tipo de muestreo fue no probabilístico por cuotas, donde se incluyeron tele-empleados de distintas organizaciones que trabajan con la misma modalidad de empleo, todos aquellos trabajadores fueron ubicados dentro de los países como Canadá, México y Estados Unidos de América. La investigación se realizó con una muestra probabilística de 27 empleados. Para la recolección de la información utilizaron dos encuestas para cada variable creada para los mismos fines de investigación. Teniendo como resultado que la variable motivación es elevada y existen índices elevados en competencias laborales de los teleoperadores. Su principal conclusión fue que existe correlación entre las variables motivación y competencias laborales. Por otro lado, entre los resultados más resaltantes se halló que en la variable de motivación en las dimensiones de relación, existencia y crecimiento; se encuentra una relación significativa con la competencia laboral autónoma que con la competencia de labor antes analizadas. ($p < 0,05$)

Ramón (2014) en su artículo de psicología “Estrés laboral y actividad física en empleados”, tuvo como objetivo establecer la relación entre la actividad física y el estrés laboral en empleados universitarios en Medellín. La investigación fue de tipo correlacional, no experimental. La investigación se realizó con una muestra probabilística de 120 trabajadores seleccionados de manera aleatoria. Para la recolección de la información se utilizó la International Physical Activity Questionnaire y el test de Maslach - Jackson para medir estrés. Para el análisis estadístico se utilizó, Chi cuadrado, la correlación de Rho de Spearman e intervalos para la diferencia de medida. Teniendo como resultado que en la dimensión de sedentarismo es de 71%, elevado agotamiento emocional de 29%, despersonalización en 38% y déficit en realización personal con 91%. Así mismo, se halló que existe correlación inversa para la variable de la actividad física y la dimensión de agotamiento emocional; siendo directa para las dimensiones de agotamiento emocional, realización individual y despersonalización.

Su principal conclusión fue que existe correlación entre la falta de actividad física y el estrés laboral. Entendiéndose que la falta de actividad física y el estrés laboral indican prevalencias altas; resultando como efecto protector la actividad física sobre el estrés. ($p < 0,05$)

Revelo (2014) en su tesis de licenciatura en psicología organizacional “La Cultura Organizacional y su relación con el Estrés Laboral del personal de la Dirección de Recursos Humanos del Ilustre Municipio de Quito”, tuvo como objetivo establecer la cultura organizacional y la correlación con el estrés laboral por medio de diferentes técnicas. El tipo de investigación fue correlacional, no experimental con método estadístico e inductivo. La investigación se realizó con una muestra probabilística de veinte y tres trabajadores entrevistándolos y aplicándoles cuestionarios abalados. Para la recolección de la información utilizó el cuestionario WENS y el inventario de Burnout de Maslash. Teniendo como resultado que la cultura organizacional depende directamente del estrés laboral; las dimensiones de la Cultura Organizacional (Solución de conflictos, Actitud al cambio y Toma de decisiones) se hallan en un nivel medio; así como las dimensiones del Estrés laboral (Unidades de Desarrollo, Nómina de la dirección de RR.HH y Ejecución). Su principal conclusión fue que los empleados cuentan con un indudable equilibrio dado a una cultura laboral óptima, por ello, el estrés es calificado como un incentivo para encontrar los componentes y cumplir a conciencia con sus ocupaciones; así mismo, esto se cumpliría siempre y cuando se establezca los componentes adecuados de la cultura y si se refuerzan aquellos puntos débiles. ($p < 0.05$).

Jiménez (2014) en su tesis para obtener el grado de magister en psicología “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”, tuvo como objetivo determinar la correlación entre la motivación laboral, liderazgo transformacional de los directivos y el cargo laboral en profesores de una facultad de una universidad particular en el distrito de Bogotá. El modelo del estudio fue de tipo correlacional, descriptivo, no experimental. La exploración se realizó con una muestra probabilística de 73 docentes de dicha institución, la misma que está formada por siete materias académicas. Se utilizaron para medir la motivación al trabajo la escala de Motivación para el trabajo (CTM), el cuestionario de estilos de liderazgo (CELID) y en el desempeño laboral un cuestionario que brindó la universidad para medir esta variable, las cuales fueron aplicadas de manera virtual. Los resultados de este trabajo científico se analizaron mediante estadísticos no paramétricos, para el coeficiente de correlación Rho de

Spearman y la prueba de Kruskal Wallis. Teniendo como resultado que no se halló correlación entre motivación laboral, liderazgo transformacional y desempeño laboral en docentes, pero si existe relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral en los docentes. ($p < 0.05$).

1.2.2 Antecedentes nacionales

Montoya (2017) en su tesis de licenciatura en psicología “Clima organizacional y el estrés laboral en los colaboradores de la empresa Manpower, Lince, Lima - 2017”, tuvo como objetivo determinar la asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los colaboradores de una organización. El tipo de investigación fue no experimental, de corte transversal, descriptivo, correlacional. La investigación se realizó con una muestra probabilística por 200 trabajadores, 101 mujeres y 99 hombres, entre edades de 18 a 50 años. Los instrumentos que se utilizaron para esta investigación fue la escala de Estrés laboral de la OIT – OMS y la escala de Clima laboral de Litwin y Stinger. El método de proceso de datos se ejecutó con el programa estadístico para ciencias sociales SPSS 22, de esta manera para la comprobación de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Teniendo como resultado que si existe relación entre el estrés laboral y el clima organizacional, siendo de tipo inversamente proporcional ($r = -, 706^{**}$); existe correlación entre estrés laboral y la dimensión identidad de la variable clima organizacional; de la misma manera existe una correlación significativa entre estrés laboral y la dimensión responsabilidad de la variable clima organizacional; por otro lado, existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión conflicto; por último, existe relación significativa entre la dimensión cooperación y estrés laboral. Concluyendo su investigación que, a mayor clima organizacional, menor estrés laboral. ($p < 0.05$).

Contreras (2016) en su tesis de licenciatura en psicología “Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo”, tuvo de objetivo explorar la correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes universitarios de Huancayo. El estudio fue de tipo correlacional, no experimental. La investigación se realizó con una muestra probabilística de 1311 docentes universitarios de una universidad del estado y otra privada. Para ello la muestra fue de tipo no probabilística y por accesibilidad, conformada por 297 docentes universitarios de dicha ciudad. Para el diseño de esta investigación, se utilizaron la estadística descriptiva y para la contrarrestar sus hipótesis se

aplicó la prueba de Pearson. Para la recolección de la información utilizaron el Inventario de personalidad Bar-On-Ice y para la otra variable el inventario de Burnout de Maslash. Teniendo como resultado que existe relación inversa y significativa entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes universitarios de Huancayo. Su principal conclusión fue que el índice elevado de inteligencia emocional indica que el estrés tenderá a disminuir en los docentes. ($p < 0.6$)

Torres (2015) en su tesis de licenciatura en psicología “Satisfacción laboral y su relación con el Estrés Ocupacional en enfermeras del Sector de Salud Pública”, tuvo como finalidad investigar el grado de satisfacción organizacional y su correlación con el estrés laboral en enfermeras del ámbito de la salud pública. El tipo de estudio fue descriptivo-correlacional no experimental. La investigación se realizó con una muestra probabilística de 100 enfermeras de dos hospitales de la comunidad limeña de edades entre los 22 a 61 años. Se utilizaron como métodos de medición la escala de estrés laboral de la OIT –OMS y la escala SL – SPC. Teniendo como resultado que las enfermeras de dichos hospitales públicos tienen un grado de satisfacción organizacional de medio a bajo encontrando una puntuación baja en las dimensiones de Beneficios Económico y Condiciones de Trabajo; así como también, presentan un nivel medio bajo de estrés organizacional reflejado en la dimensión de alta puntuación (Superiores y Recursos). Cuya principal conclusión fue que existe una relación inversa y moderada entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en enfermeras del Sector de Salud Pública. ($p < 0.01$)

Castillo (2014) en su tesis de licenciatura en psicología “Relación entre el Clima organizacional, Motivación intrínseca y Satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de una empresa privada”, tuvo como objetivo determinar la relación entre Clima organizacional, Motivación intrínseca y Satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de una empresa privada. El tipo de investigación fue tipo correlacional, no experimental. La investigación se realizó con una muestra probabilística de 100 de empleados de diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado (seleccionada para la participación de una encuesta nacional de clima laboral “Great Place to Work”) de edades entre los 25 y 40 años. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la Escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malomi (2010), y la escala de Satisfacción Laboral de Price (Adaptación de Alarcón en el

año 2010). Teniendo como resultados, que existe una correlación significativa y positiva entre las variables clima laboral, satisfacción laboral y motivación intrínseca. Concluyendo que los empleados que se encuentran en posiciones de nivel alto dentro de la empresa, sienten un clima organizacional óptimo, manifiestan indicadores de motivación intrínsecos más altos y así mismo de satisfacción laboral. ($p < 0.01$)

Pérez (2014) en su tesis de licenciatura en psicología “Motivación y compromiso organizacional en personal Administrativo de Universidades limeñas”, tuvo como objetivo determinar la correlación entre motivación y compromiso organizacional en trabajadores administrativos de universidades de lima. La investigación fue de tipo correlacional, no experimental. La investigación se realizó con una muestra probabilística de 226 empleados de edades de 21 y 65 años; así mismo, estaba conformada por el personal administrativo de dos universidades una privada y otra pública. Se utilizó como instrumentos de medición la escala de Motivación en el trabajo (R- Maws) considerando la Motivación autónoma y Motivación controlada; y la escala de compromiso organizacional (ECS) de Meyer, Allen & Smith en el año 1993; que incluyen las dimensiones de Compromiso afectivo, Compromiso normativo y Compromiso de continuidad. El resultado fue que existe una correlación positiva y de nivel medio entre las variables de Compromiso afectivo y Motivación Autónoma. Concluyendo que las personas que le dan mayor importancia a la Autonomía y Voluntad (MA) tienen un Compromiso Afectivo alto (CA); Sin embargo, aquellos que gustan de recompensas externas (MC) muestran puntajes altos conforme al costo alto del tiempo y esfuerzos si abandonan la institución. ($p < 0.01$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Nociones generales

En esta investigación desarrollamos e informamos acerca de ciertos conocimientos teóricos con relación al motivación organizacional y estrés laboral, variables de suma importancia para los estudios de la Psicología organizacional, ámbito en el cual la Psicología ha ido extendiéndose en los últimos años.

Los psicólogos, antropólogos y sociólogos, indagaron acerca del ser humano en las organizaciones y en su trabajo; sin embargo, en general acerca de distintos elementos del

comportamiento humano logrando producir una situación de discusión y debate a la opinión científica. Las motivaciones, las necesidades, el agotamiento laboral, los procesos grupales, los fenómenos de interacción y el liderazgo existieron como asuntos de interés. Esta situación causó que surgieran instituciones como el Industrial Fatigue Research Board, creado por el gobierno británico y el National Institute of Industrial Psychology, cuyo fundador fue Myers. (Blasco, 2000).

Así mismo, los pioneros en psicología organizacional indagaron tópicos como el agotamiento emocional, el aburrimiento y otros componentes laborales que impedían un adecuado desempeño. Ya en la actualidad, sus aportaciones se han extendido hacia ámbitos como el aprendizaje, las emociones, la personalidad, la satisfacción laboral, el liderazgo, las capacitaciones, el estrés laboral, la motivación, etc. (Robins & Judge, 2013)

Cannon (1932), fue pionero en nombrar al estrés desde la óptica del equilibrio emocional es decir, la homeostasis, que puede originar los factores estresores, los mismos que llegan a ser distintos en cada individuo. No obstante, fue Selye (2013), quien introdujo el termino de estrés volviéndolo más conocido y popular. Así mismo, indicó que, la respuesta al estrés consigue ser naturalmente adaptativa, logrando causar deterioro en el organismo si es persistente en estados continuos, así como lo hizo en 1936 en su investigación con roedores y propone la teoría del Síndrome General de Adaptación(SGA).

Los estudios acerca del estrés fueron incorporados en las investigaciones de las teorías psicosociales. Cooper (1998) apoyó al estudio del individuo y a su habilidad para manejar sus propias maneras de resistencia influenciado por su personalidad. Así mismo, Sánchez (2013), “Stringere” es un término cuyo significado está conectado con la angustia; por lo cual esa expresión, aun no era asociado al individuo, pero si existía, para tiempo después ser utilizado por las ciencias médicas y sociales por las alteraciones que se presentan en el cuerpo en un entorno de mucha exigencia.

Por otro lado, el estrés es el producto significativo de la relación entre el ser humano y el trabajo. Es así que, el estrés en este marco es un período de inestabilidad en una persona que suele presentarse como transpiración excesiva, irritabilidad insomnio y nerviosismo. Algunas personas reaccionan de manera positiva a través de una gran motivación y compromiso para ejecutar sus labores. (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006)

Distintos trabajos han destacado el valor que posee el cambio de ánimo y las emociones en la motivación. En uno de estos aspectos, se investigó el estado de ánimo de unos vendedores de Taiwan. Aquellos que poseían un buen humor apoyaban a sus colegas y se encontraban mejor con ellos mismos. Estos indicadores influyeron en un adecuado desempeño, lo cual se vio demostrado en el incremento de las ventas y mejores informes de sus jefes acerca de su desempeño. (Robins & Judge, 2013).

Durante la época de los años 50 se manifestaron cuatro teorías acerca de la motivación en los trabajadores: Teoría de las necesidades de Maslow; las teorías X y Y; la teoría de las necesidades de Mc Clelland y teoría de los dos factores. Sin embargo, estas teorías fueron perdiendo valor con el tiempo por lo que surgieron las teorías contemporáneas, las cuales explican de manera detallada la motivación del ser humano en su trabajo. La más resaltante es la teoría de la autodeterminación de Deci & Ryan en el 2000. (Robins & Judge, 2013).

1.3.2 Motivación organizacional

Etimología

El vocablo motivación surge del latín moveré, que connota mover; ya que es un procedimiento psicológico elemental, a la par con el aprendizaje y la percepción, es uno de los componentes más significativos para comprender la conducta humana, relacionándose con distintas técnicas mediadoras y con el ambiente. Pese a ello, no es posible visualizar a la motivación, ya que es un concepto hipotético que ayuda a entender la conducta del ser humano. Chiavenato (2009, p.236)

Concepto de Motivación organizacional

Robbins (2009, p.266) la motivación organizacional es la disposición para ejecutar enormes esfuerzos con el fin de lograr los propósitos de la organización, a requisito de que el empeño pueda cumplir alguna necesidad propia. Así mismo, la motivación es una labor que posee tres componentes principales: las metas organizacionales, las necesidades y el esfuerzo. En líneas universales la motivación se relaciona con la determinación dirigida a la ejecución de distintos objetivos, pero en esta situación se direcciona a la realización de las metas de la organización.

Deci & Ryan (2000) la motivación es la permanencia, orientación, energía y equifinalidad de todos los aspectos de los propósitos y activación. La motivación fue una preocupación importante y perdurable en el ámbito de la psicología, ya que está en el eje de la regulación

social, biología y la cognición. Por lo que, es de real preocupación para aquellos que realizan funciones como padres, entrenadores, directores, líderes y profesores; porque implica mover a otros para ejecutar distintas labores. Así mismo, Deci & Ryan (2000) mencionan que uno de los orígenes del estrés y en general de la producción de estados negativos psicológicos es la pérdida de la satisfacción de las necesidades básicas en la psicología como la autonomía, conexión y competencia afectiva que llevan a la pérdida de la motivación.

Por otro lado, Peiró et al. (2013, p.142) plantea que, dentro de la motivación en el ámbito organizacional, los intereses o metas personales y de la empresa son distintos. Por ello, la empresa se ve obligada a concordar los resultados de sus objetivos con la satisfacción de las necesidades de sus propios empleados.

Teorías

Teorías de la Motivación organizacional

Teoría de la autodeterminación

Deci & Ryan (1985, p. 6) Es una de las teorías de la motivación humana que conserva relación con la actividad y la mejora del individuo dentro del ambiente social. Así mismo, la doctrina examina el nivel en que el comportamiento humano son autodeterminadas o voluntarias, lo que quiere decir, que es el nivel en que los individuos ejecutan sus tareas al grado más alto de meditación y se involucran en las labores con una dirección de selección. Se distinguen entre distintas tipologías de la motivación en función de los distintos objetivos que dan pie a una labor. La diferenciación más esencial es entre la motivación intrínseca, que se describe el realizar algo porque es intrínsecamente agradable o atractivo y la extrínseca, que se refiere el elaborar algo porque lleva a un efecto distinto.

Motivación intrínseca

Deci & Ryan (2000, p. 56) Representa la tendencia innata hacia la preparación, el conseguir autoridad, la atracción espontánea, y la indagación que son muy básicos para el progreso social y cognitivo que presentan una fuente primordial de disfrute y energía lo largo de toda la vida. Puesto que también está inspecciona las circunstancias que sostienen y estimulan, contra las que disminuyen y evitan, esta preferencia innata.

Autorregulación de la motivación extrínseca

Deci & Ryan (2000, p. 60) Describe el cumplimiento de una función con el fin de ganar ciertos resultados diferentes y, por ello, discrepa con el de la motivación intrínseca que describe el crear una tarea por el placer innato que produce el trabajo por sí mismo.

Tipos de motivación extrínseca

Deci & Ryan (2000, p. 60) las clasifican en cinco:

- **Desmotivación:** Es la ausencia de la motivación sobre una tarea o actividad.
- **Regulación externa:** Es una función ejecutada con la meta de obtener un premio o evadir el castigo.
- **Regulación introyectada:** Es comprometerse a ejecutar una tarea para evitar una sensación de falta por no desempeñar un trabajo pendiente.
- **Regulación identificada:** Es ejecutar una tarea porque el individuo se asemeja con su precio y la considera significativa.
- **Motivaciones intrínsecas:** Es la acción de ejecutar una tarea por sí sola, porque se encuentra agradable e interesante.

Teoría de las jerarquías de las necesidades de Maslow

Dicha teoría está basada en la famosa pirámide de Maslow, por lo que las necesidades se logran clasificar por orden jerárquico. Robbins & Judge (2013, p. 203):

- **Las necesidades fisiológicas:** protección, alimentación y habitación. Garantiza la supervivencia de la vida del ser humano.
- **Las necesidades de seguridad:** protección contra amenazas del medio que lo rodea (real o ficticia). Estrechamente relacionada con la supervivencia.
- **Las necesidades sociales:** amor, afecto, pertenencia a grupos y amistad.
- **Las necesidades de estima:** confianza en la vida propia, amor propio y autoestima.
- **Las necesidades de autorrealización:** son las necesidades más altas de la pirámide, muestran el esfuerzo de cada persona por demostrar su potencial y el desarrollo personal.

Teoría de la Existencia, Relaciones, Crecimiento (ERC)

Alderfer se basó en la pirámide de necesidades de Maslow, adaptándola mediante investigaciones empíricas. Chiavenato (2009, p .243). Las clasifica en:

- Estas necesidades existenciales describen el confort físico: la preservación y supervivencia y la existencia humana. Contienen las necesidades de seguridad y fisiológicas.
- La necesidad de relación describe la aspiración de tener contacto con otros seres humanos. Contienen los elementos externamente de la necesidad de estima y las cualidades sociales.
- La necesidad de desarrollo hace referencia a la capacidad humana y a la aspiración de desarrollo humano. Contienen las necesidades de estima y autorrealización de Maslow.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Robbins & Judge (2013, p. 205) este autor plantea que la motivación del ser humano hacia el trabajo pende de dos elementos que están profundamente ligados.

- Los factores higiénicos (extrínsecos):

Son las situaciones laborales que están en torno a las personas, que contienen la infraestructura, condiciones físicas, salario, la supervisión, el clima laboral y protección laboral. Son utilizados normalmente por las organizaciones para motivar a sus trabajadores; si los factores son muy buenos evitan la no satisfacción, pero no consiguen elevarlas de manera momentánea o duradera en las personas.

- Los factores motivacionales (intrínsecos):

Si los factores son óptimos, los individuos no se sienten satisfechos ni tampoco insatisfechos. Si el objetivo es motivar se debe resaltar factores relacionados con los resultados del trabajo o con el mismo trabajo en sí; como el logro, la responsabilidad, la línea de carrera, etc.

Teoría de las necesidades de McClelland

Robbins & Judge (2013, p.207) el comportamiento humano parte de tres necesidades, que al ser tomadas por un largo periodo la vida son el reflejo de las vivencias que tiene el ser humano. Estas son:

- Las necesidades de logro: Son aquellas que buscan el éxito competitivo, buscan la excelencia y el éxito. Algunos individuos tienen una inclinación natural por el éxito y van en búsqueda de la autorrealización, sin ir en búsqueda de una recompensa.
- Las necesidades de poder: Necesidad de tener el control sobre otras personas o influir en ellas. Estas personas tienen una inclinación por estar en situaciones competitivas, de estatus y le dan mayor interés a su prestigio que por su buen desempeño.
- Las necesidades de afiliación: Es la preferencia a tener relaciones sociales cercanas, de ser querido y aceptado por el grupo.

Estrés laboral y motivación organizacional

Universidad de Barcelona (2015) en un artículo menciona que el estrés es una contestación innata a los desafíos, influencias y cambios en la vida; sin embargo, cuando logra ciertos grados interviene en la motivación profesional creando que la persona que lo vive sienta: que es incapaz de compensar las peticiones y que las influencias que se practican sobre esta son colosales. Por un lado, la motivación laboral solicita de un indiscutible registro del estrés, para lograr conservar en un grado adecuado que no altere a la producción ni al lugar de trabajo.

En estos contextos se relacionan una extensa escala de efectos perjudiciales para el bienestar físico y mental; entre los que se hallan los vinculados con la manifestación, el estado de ánimo, el grado de energía y el rendimiento de un ser humano. De este modo, existen señales que indican los niveles de estrés que perjudican al rendimiento (Universidad de Barcelona, 2015):

- Los buenos empleados empiezan a bajar su producción pese a que en el ambiente no hay algún cambio.

- Cuando inician a ocasionar bajas acerca de malestares de cabeza, dolor en el hombro, en la espalda, y dolencias en el cuello.
- Las molestias digestivas también son un signo evidente de que el estrés está alterando a la motivación laboral (pérdida de peso, impresión de náuseas rápidas o sucesos de reflujo ácidos).
- Sentimiento de depresión, de tristeza, ansiedad o un comportamiento defensivo y cambios repentinos de humor, son signos que indican que los elementos deben transformarse.

1.3.3 Estrés Laboral

Etimología

Oxford University Press (s. f.) “el origen procede del inglés “stress”, originario del francés antiguo estrece (actual étroitesse) estrechez, opresión. El vocablo inglés fue planteado en 1936 por el endocrinólogo canadiense Hans Selye”.

Concepto de Estrés laboral

Gutiérrez y Ángeles (2012) El estrés organizacional envuelve un grupo de respuestas del individuo ante a circunstancias laborales que van en pérdida de su salud, en los ámbitos conductuales, emocionales, psicológicos y fisiológicos; así mismo, conlleva resultados en la marcha de las instituciones. Esto como resultado de una evaluación real (despidos accidentes) o imaginaria (mi jefe me tiene mala voluntad), en donde se descubre que los requerimientos de las situaciones exceden el tiempo, recursos, habilidades y capacidades; lo que induce a una autopercepción de desgaste, de control personal y la aparición de conductas disfuncionales.

Según Acosta (2011), “Es una fase patológica crónica causada por situaciones cotidianas del trabajo por las que atraviesa un individuo. Perturba a su mente y a su cuerpo. Involucrando también, no solo en su bienestar psicológico, sino que también en su utilidad”.

Por otro Lado, la OIT (2016) “Es un grupo de resistencias mentales y físicas que tolera un trabajador donde se ve sujeto a diversas causas externas, que sobrepasan su capacidad de afrontamiento a ellos”.

Teorías

Teorías del estrés laboral

Teoría del síndrome de adaptación de Hans Selye

Otero (2012, p.45) señala que el estrés pasa por tres fases que operan como una respuesta en el individuo y que estas fueron trabajadas por Hans Selye en el año 1936 nombrándola “Síndrome general de adaptación”. Estas se parten en tres fases: Alarma, donde se pone en manifiesto la situación estresante y es en el cual el cuerpo se dispone a enfrentar dicho escenario; resistencia, el cuerpo se dispone a combatir frente a dicho peligro; agotamiento, sucede cuando en el período anterior de “Resistencia” no se alcanzó anularlo y dicha situación estresante se hace cada vez más grave.

Teoría basada en la interacción del modelo cognitivo - transaccional de Lazarus y Folkman

“Es un trato particular entre la persona y el ambiente que es estimado por el individuo como amenazador o abundante de sus medios y que sitúa en riesgo su bienestar” (Lazarus y Folkman, 1986, p.43). Los individuos en estas situaciones realizan dos tipos de valoraciones: Acto primario de valoración, procedimiento por el cual el individuo identifica y valora las peticiones del contexto en correspondencia a su bienestar psicológico, según su relevancia lo califica como estresante o poco importante. Acto secundario de valoración, enfatiza en lo que el individuo puede realizar sobre la situación estresante de su medio buscando de forma activa información sobre el que hacer en dicha situación. (Lazarus, 2000, p.86)

Modelos de estrés laboral

Modelo de las demandas y control de Karasek

Gil-Monte (2010, p.71) las clases del estrés laboral dependen de las cualidades de la ejecución de la tarea: primero las demandas psicológicas de la labor; y segundo la posibilidad que tiene el trabajador de ejecutar esos encargos y tomar decisión sobre su entorno. Las demandas psicológicas que se dan en torno al trabajo son estresantes, como lo es la alta carga laboral, el alto nivel de dificultad de la tarea; por otro lado, el control apunta a la pertinencia que tiene la persona de ejecutar influencia y control sobre su escenario laboral. Este modelo propone que las respuestas psicológicas de tensión más altas (depresión, ansiedad, fatiga y enfermedades físicas) suceden cuando los requerimientos psicológicos del puesto de son desmesurados y el área de toma de decisiones es nula.

La principal colaboración de este modelo es el lazo entre las demandas que establece el trabajo con el control del individuo sobre esta. Según Llana (2009, p.462) las divide cuatro combinaciones: estrés alto, el empleado posee exigencias muy altas y el mínimo control sobre su labor; estrés bajo, ocurre cuando se hallan demandas bajas de la labor y un control alto en su trabajo; trabajo activo, las demandas del empleo son altas y trabajador tiene un grado alto de control sobre ésta; trabajo pasivo, las exigencias no son altas y tampoco se tiene manejo sobre el cargo.

Modelo de interacción entre la demanda, el control y el apoyo social de Jhonson y Hall (1988) y Karasek & Theorell (1990)

Jhonson y Hall en 1988, y Karasek y Theorell en 1990 desarrollan el modelo de interacción de las demandas-control incorporando el aspecto de ayuda social viéndose como un modulador, de tal manera que un nivel elevado de ayuda social del cargo reduce la influencia del estrés, en tanto un bajo nivel lo intensifica. Mansilla (2012, p.45)

El otro elemento regulador es la eficacia en el apoyo social y el nivel que logran otorgar los compañeros de trabajo y los superiores. En el caso en que es auténtico y propicio logra mitigar parte del nivel del estresor creado por la composición de las altas exigencias y el control bajo. Por esto, es manejado como una red social de relaciones importantes, como la habilidad de tener amigos a los que se pueden fiar emociones íntimas, obteniendo un impacto positivo sobre la salud. Mansilla (2012, p.45)

Modelo del desequilibrio entre las demandas, los apoyos y las restricciones de Fletcher y Payne

Se plantea que el estrés laboral es consecuencia de la baja estabilidad entre los 3 elementos laborales: las exigencias laborales (ambiente organizacional que engloban estímulos intelectuales, sociales y las tareas, etc.); apoyo laboral (es el nivel en el que el clima laboral tiene recursos favorables ante las exigencias laborales) y restricciones laborales (condiciones que obstaculizan a la tarea dado a la falta de medios que frenan al empleado a enfrentar la demanda). Mansilla (2012, p. 47)

Así mismo, el estrés se inicia cuando hay falta de estabilidad entre los componentes organizacionales; por ello, las exigencias no se muestran estresantes si el empleo brinda adecuados índices de apoyo y niveles bajos de desafíos. Es por ello que, las tareas muy desafiantes pueden volverse poco estresantes sin la obligación de disminuir el grado de las exigencias, incrementando la calidad de soporte y disminuyendo las categorías de limitaciones.

Modelo del desajuste entre las demandas y los recursos del trabajador de Harrison

Harrison en el año 1978 señaló que el estrés laboral es causado por la ausencia de la adaptación entre las demandas y exigencias de la labor a ejecutar y las herramientas útiles del empleado para lograr satisfacerlas. Este modelo propone que el estrés es producido por el desajuste entre las herramientas de los individuos y las exigencias del ambiente para afrontarlas. El curso del estrés empieza desde de la presencia de la inestabilidad percibida por el empleado entre las capacidades, los recursos y las demandas competitivas del mismo empleado para ejecutarlas. Esto ayuda a distinguir tres elementos imprescindibles en la producción del estrés organizacional: son los medios con los que el empleado posee para enfrentarse a las exigencias y demandas del ambiente laboral; la impresión de dichas exigencias de parte del individuo y las mismas demandas. (Mansilla, 2012, p. 47).

Modelo de orientación a la Dirección de Matteson e Ivancevich

Matteson e Ivancevich en el año 1987 distinguieron seis elementos para el modelo: los estresores, los que contienen elementos organizacionales (elementos intrínsecos de la

estructura, del manejo organizacional, del puesto, de la estructura de recursos humanos, de la estructura de recompensas y del liderazgo); los que están fuera de la organización (legales, problemas económicos, relaciones familiares, etc.); aquellos estresores intervienen encima de la apreciación-percepción cognitiva del ambiente por el empleado; esta, así mismo, influye sobre el resultado psicofísico y del comportamiento de la percepción-apreciación cognitiva; así mismo, sobre los efectos, tanto alusivos a la salud del trabajador como los índices por su actuación en la empresa. Las distinciones individuales son vistas como factores reguladores que influyen en el vínculo entre la apreciación – percepción cognitiva y el estresor; el resultado entre la apreciación percepción cognitiva; y entre la consecuencia y el resultado. Mansilla (2012, p. 48)

Modelo del desbalance entre el esfuerzo y la recompensa de Siegrist

Es este modelo en el cual está basado la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, inicialmente lo propuso Siegrist con su teoría del desbalance esfuerzo - recompensa en el año 1996; así mismo, está apoyado en las teorías motivacionales. Por otro lado, Gil-Monte (2010) precisa que los escenarios de riesgo laboral se dan cuando existen un desequilibrio entre la presencia de una gran carga laboral unida a las recompensas bajas.

Por otro lado, Llanea (2009, p. 461) señala que cuando hay un desbalance en relación a los esfuerzos ejecutados por el empleado y los premios que la labor le otorga, se obtienen respuestas poco positivas que nos llevan al estrés. El escaso manejo del futuro sobre el empleado como las advertencias de despido, de huelgas, deficiencias del empleo, alteraciones organizacionales forzosas, la pérdida del cargo, la ausencia de interés por la promoción, y entre otros; son situaciones de estrés que nacen de los resultados de este desbalance. Ocasionando resultados negativos como las modificaciones comportamentales y el agotamiento profesional, afectando a la salud, entre los que resaltan los padecimientos cardiovasculares. Existen tres elementos que establecen los estímulos a largo plazo: el control del estatus (estabilidad en el trabajo, interés por la promoción y falta de resistencia al cambio); la estima (reconocimiento, apoyo, respeto, trato, adecuado, y justo) y la remuneración.

Causas de estrés

Es importante tener en cuenta el por qué se da el estrés en las organizaciones, para esto, Acosta (2011), menciona que una de las causas más importantes del estrés es la relación entre la dificultad que presentan una situación o una tarea y la capacidad de afrontarlas o realizarlas o lo que es igual, entre la demanda de la situación y los recursos supuestos. Si la capacidad supera claramente a la dificultad que ofrece la situación, se produce fácilmente un cierto aburrimiento, que puede llegar a la frustración de no poder emplear nuestras habilidades; y lo consiguiente es el estrés.

Tipos de estrés

Para Selye que una persona mantenga un grado mínimo de estrés es adecuado y saludable; siempre y cuando el individuo sepa mantenerlo, puesto que el excesivo estrés causaría deterioro en la salud (Camargo, s.f., p. 79). Por ello, Gómez et al. (2009, p.61 - 62) divide el estrés en dos tipos:

- Eustrés (positivo): Se aprecia un adecuado estrés, cuando la persona pone optimismo al enfrentar las situaciones que exijan estrés; sin embargo, este estrés es posible si se da en una cantidad moderada.
- Distrés (negativo): Se aprecia un inadecuado estrés, cuando el individuo es incapaz de afrontarlo, causando un deterioro en el organismo. Así mismo, produce daños a la salud lo que conlleva a la aceleración del deterioro del organismo.

Factores del estrés

Oblitas (2010, p.225) propone tres factores importantes para la influencia del estrés.

Factores internos: contienen los elementos del mismo sujeto claramente conectadas con las respuestas del estrés. Por lo que, se describe como un grupo de patrones usuales de respuesta emocional, cognitiva, regenerativa y conductual en escenarios vistos como latentemente dañinos.

Factores externos: Son aquellos estresores que se encuentran en el medio ambiente que consiguen sobrecargar los mecanismos de ajuste del individuo.

Factores moduladores: Son las variables del mismo individuo, así como las del medio ambiente, que no se relacionan de manera directa con los estímulos del estrés, pero que operan como reguladores o moduladores en la relación de los componentes internos y externos de estrés. Entre los elementos moduladores se pueden ver el entorno social, la personalidad y estados afectivos.

Consecuencias del estrés

Consecuencias del estrés a nivel individual

Dado que la persona está expuesta a diversas situaciones estresantes, dentro y fuera de la organización, es lógico pensar que esto puede estar repercutiendo en su vida, ya sea de manera física o psíquica.

Por ello, Gutiérrez y Ángeles (2012) “la discusión psicológica es de nivel emocional, por lo que la impresión personal de bienestar o malestar sobre el origen causante de la experiencia estresante. Y la respuesta motora o conductual conlleva a la manera de afrontamiento ante el estrés”

Para esto, Davis y Newstrom (1999), citado por Gutiérrez y Ángeles (2012) señalan dos expresiones extremas que son etiologías diferentes y particulares del estrés: El trauma: Gutiérrez y Ángeles (2012) sucede luego de una amenaza peligrosa en la seguridad personal. Este evento puede ser una catástrofe de la naturaleza, un incendio en una fábrica, la pérdida repentina del trabajo o el abuso excesivo del empleador. Existen tres tipos de trauma, el trauma laboral, el síndrome de “sobreviviente de despidos” y el trastorno de tensión postraumática”. El síndrome de agotamiento profesional o burnout: Gutiérrez y Ángeles (2012) el termino fue empleado en la década de 1970 por abogados de California para representar el transcurso progresivo de la pérdida de compromiso laboral y el desinterés desvergonzado entre los colegas.

Consecuencias del estrés a nivel organizacional

Quick (2000) en Gutiérrez y Ángeles (2012) dividen las consecuencias del estrés organizacional en dos partes; la primera son los costos directos que incluyen la participación y acción (ausentismo, impuntualidad, los paros o huelgas y alta rotación de los trabajadores);

ocupación en el trabajo (calidad de la productividad, cantidad de la productividad, malestar, accidentes, lentitud de máquinas por reparaciones y bloqueos por inventarios); precio por el cuidado del bienestar físico y las indemnizaciones. La segunda vendría a ser los costos indirectos que contienen la pérdida del vigor (poca de lealtad, pérdida de motivación e insatisfacción); Los problemas de comunicación (desnivel en la continuidad del contacto y desviación de recados); la inadecuada toma de decisiones; la eficacia de las relaciones organizacionales rencor (desconfianza, respeto y falta); el ataque y violencia; y los costos de oportunidad.

Indicadores del estrés

Las reacciones psicológicas ante el estrés, según Acosta (2011), son:

- Cognitivas: pueden suponer, realmente maneras más o menos eficaces de confrontar el estrés como a la indecisión, la aceleración mental, la pérdida de memoria o del sentido del humor.
- Emocionales: son las más importantes; de hecho, más de una vez, se ha llamado estrés a lo que no son sino las emociones que lo acompañan.
- Somáticas: son las fatigas, dolores diversos, problemas gástricos o cardiovasculares, el insomnio, temblores.
- Conductuales: estados de nerviosismos distintos como moverse en exceso, tener tics, morderse las uñas, fumar continuamente, comer más de lo debido, etc.

1.4. Formulación del problema

General

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación, es conveniente dar a conocer un tema de real importancia en la actualidad para las organizaciones, en cuanto a la influencia del estrés laboral y motivación organizacional en las empresas; ya que, esto juega un papel importante en la supervivencia de las organizaciones e instituciones educativas.

Por otro lado, este trabajo tiene como relevancia social beneficiar a futuras investigaciones

a nivel nacional, a las organizaciones educativas y a los docentes dentro de dicha investigación. Todo ello para una mejora en las relaciones laborales entre los docentes y las diferentes entidades educativas. Así mismo, para los fines que se crean convenientes dentro del marco organizacional y educativo. Esto será gracias al apoyo de una institución educativa superior en el distrito de Comas; por lo tanto, será posible su aplicación. Así como, de pruebas validadas y confiables que arrojaran correctos resultados frente a estas premisas.

En esta investigación se intentará dar solución a las diferentes problemáticas que se encuentran en dicha población de estudio; como lo es la alta carga laboral que genera un ambiente estresante y poco saludable, el déficit de comunicación entre docentes y directivos del plantel. Así como también, la distribución de su centro laboral sumado con la falta de identificación de los valores de la institución e ideas poco claras de cómo realizar sus funciones.

1.6. Hipótesis

General

Existe una correlación inversa y significativa entre motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.

Específicas

H1: Existe correlación inversa y significativa entre motivación organizacional y las dimensiones de estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.

H2: Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones de motivación organizacional en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.

H3: Existen diferencias significativas en la motivación organizacional según variables sociodemográficas tales como sexo y tiempo de servicio en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.

H4: Existen diferencias significativas en el estrés laboral según variables sociodemográficas tales como sexo y tiempo de servicio en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación entre motivación organizacional y estrés laboral y en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.

Específicos

O1: Determinar la relación entre motivación organizacional y las dimensiones de estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.

O2: Determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de motivación organizacional en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.

O3: Determinar las diferencias de motivación organizacional según variables sociodemográficas tales como sexo y tiempo de servicio en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.

O4: Determinar las diferencias de estrés laboral según variables sociodemográficas tales como sexo y tiempo de servicio en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.

O5: Describir la motivación organizacional predominante en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.

O6: Describir el nivel de estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de esta exploración fue no experimental de corte transversal, descriptivo. Para Bernal (2010) la principal labor de la investigación descriptiva es la disposición para seleccionar las características principales de la investigación y su explicación exacta de las categorías. Así mismo, Montero y León (2007) menciona que es un diseño transversal, en el cual se acoplan las distintas investigaciones que han realizado averiguaciones con el fin de representar poblaciones, y esta descripción se realiza en un único momento en el tiempo.

2.1.1. Tipo

La investigación fue de naturaleza correlacional; por lo que, calcularon los niveles de correspondencia entre las variables estrés laboral y motivación. Así mismo, Bernal (2010) un punto fundamental para la exploración correlacional es estudiar la relación dentro de las variables; sin embargo, no logra explicar que una sea causal de otra. Entonces, la correlación estudia asociaciones, mas no relaciones de tipo causal.

2.1.2. Nivel

Esta investigación fue básica, para Ñaupás (2014, p.91) es pura y fundamental que provoca la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de exploración, no cuenta con un objetivo práctico en específico. Enriquece el conocimiento científico, orientándolo con principios y leyes. Sirve como base para la investigación aplicada.

2.2. Variables y operacionalización

Variable Motivación organizacional

Definición conceptual

Deci & Ryan (2000) la motivación es la permanencia, orientación, energía y equifinalidad de todos los aspectos de los propósitos y activación. La motivación ha sido una preocupación importante y perdurable en el ámbito de la psicología, ya que está en el eje de la regulación social, biología y la cognición. Por lo que, es de real preocupación para aquellos que realizan funciones como padres, entrenadores, directores, líderes y profesores; porque implica mover a otros para ejecutar distintas labores. Así mismo, Deci & Ryan (2000) mencionan que una de las principales fuentes de estrés y en general de la producción de estados negativos

psicológicos es la pérdida de la satisfacción de las necesidades básicas en la psicológicas como la autonomía, conexión y competencia afectuosa que llevan a la pérdida de la motivación.

Definición operacional

Son los puntajes obtenidos de la Escala de Motivación para el trabajo (R-Maws), que cuentan con cinco dimensiones: Motivación Intrínseca, Regulación Identificada, Regulación Introyectada, Regulación Externa y Desmotivación. El autor de esta escala es Gagné et al. (2010).

Dimensiones

Las dimensiones del presente cuestionario son:

- Desmotivación, es la ausencia de la motivación sobre una tarea o actividad. Conformado por los ítems (2, 15, 16).
- Regulación Externa, es una función ejecutada con la meta de obtener un premio o evadir el ser castigado. Conformado por los ítems (3, 8, 9, 10, 14, 17).
- Regulación Introyectada, es comprometerse a ejecutar una tarea para evitar una sensación de falta por no desempeñar un trabajo pendiente. Conformado por los ítems (1, 5, 7, 19).
- Regulación Identificada, es ejecutar una tarea porque el individuo se asemeja con su precio y la considera significativa. Conformado por los ítems (4, 11, 18).
- Motivación Intrínseca, es la acción de ejecutar una tarea por sí sola, porque se encuentra agradable e interesante. Conformado por los ítems (6, 12, 13).

Variable Estrés Laboral

Definición conceptual

Según la OIT (2016) Es un grupo de resistencias mentales y físicas que tolera un trabajador donde se ve sujeto a diversas causas externas, que sobrepasan su capacidad de afrontamiento a ellos.

Definición operacional

Son los puntajes obtenidos en la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS que tienen dos dimensiones: Recursos y Superiores, y organización y tipo de organización. El autor de esta prueba es la OIT-OMS.

Dimensiones

Las dimensiones del presente cuestionario son:

- Superiores y recursos, quien tiene como indicadores la estructura, cohesión y respaldo del grupo laboral, conteniendo los ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21 y 24).
- Organización y tipo de trabajo, quien tiene como indicadores los Trámites y procesos administrativos de la organización, conteniendo los ítems (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25).

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Bernal (2010), la población fue el total de todos los individuos o elementos que poseen algunos rasgos similares y a los cuales se refiere la investigación. Para esta exploración la población fue constituida por 150 docentes de ambos sexos y sin restricción en el tiempo de servicio de una institución superior pública del distrito de Comas.

2.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 150 docentes de ambos sexos y sin restricción en el tiempo de servicio de una institución superior pública del distrito de Comas. Debido a que la población de esta investigación fue pequeña, se cogió en su totalidad para la preparación de este estudio; por lo que esta muestra es de tipo censal. Esto es dado a que, se estudió la totalidad de los individuos en una población-universo. (Cid, Méndez, Sandoval, 2011)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Motivación Organizacional

El nombre de este instrumento es “Escala Motivación para el trabajo (R-MAWS)”, Creada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Marloni en el año 2010. Tuvo como finalidad evaluar el nivel de motivación organizacional en los empleados.

Administración

Puede ser individual o colectiva, de aproximadamente 15 minutos.

Estructuración

Está constituida por cinco dimensiones, siendo un total de 19 ítems Regulación Externa, Motivación Intrínseca, Regulación Introyectada, Regulación Identificada y Desmotivación.

Calificación

1= Totalmente en Desacuerdo

2= En Desacuerdo

3= Levemente en Desacuerdo

4= Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

5= Levemente de Acuerdo

6= De Acuerdo y Totalmente de Acuerdo

Puntajes

Esta escala posee niveles de motivación organizacional, catalogados de la siguiente forma: Muy bajo (< 49), bajo (50 - 64), medio (65- 79), alto (80 - 94) y muy alto (95 - 106).

Estrés Laboral

El nombre del instrumento es escala de Estrés laboral de la OIT-OMS, desarrollada por la OIT-OMS y fue respaldada por Ivancevich & Matteson el año 1989, oriundo de España, la duración de la escala es de 20 minutos. Fue adaptada por Ángela Suárez Tunanña en el 2013.

Administración

Puede ser individual o colectiva, de aproximadamente 15 minutos, correspondiendo en la edad de 17 en adelante.

Estructuración

Constan de 2 dimensiones, siendo en total de 25 ítems: Superiores y recursos y, Organización y tipo de trabajo.

Calificación

Está formada por 25 preguntas, 7 alternativas con puntajes del 1 al 7.

- 1 = NUNCA es origen de estrés.
- 2 = RARAS VECES es origen de estrés.
- 3 = OCASIONALMENTE es origen de estrés.
- 4 = ALGUNAS VECES es origen de estrés.
- 5 = FRECUENTEMENTE es origen de estrés.
- 6 = GENERALMENTE es origen de estrés.
- 7 = SIEMPRE es origen de estrés.

Puntajes

Esta escala posee niveles de estrés laboral, catalogados de la siguiente forma: Bajo (>26 -101), promedio bajo (103-119), promedio alto (120-128) y alto (129-157).

Validez

Motivación Organizacional

En la validez, se inspeccionó la relación entre la motivación con su historial y efectos como son las satisfacciones tres básicas necesidades psicológicas y la columna organizacional vista. Por lo que, que se encontró, que los modelos de regulación identificada y motivación

intrínseca se correlación de forma significativa y positiva con la satisfacción de la necesidad de autonomía, capacidad y docilidad (0.25 a 0.60) y con el aspecto de apoyo organizacional dado (.20); en oposición de los modelos de motivación introyectada y externa. Así mismo, los modelos motivación identificada e intrínseca se hallan con mayor relación significativa a la satisfacción laboral (.60), percepción de salud (.26), bienestar (.54) y de forma negativa, se hallan agrupados los propósitos de rotación (-.27) y estrés (-.48). (Gagné et al., 2010).

Gastañaduy (2013), en su investigación acerca de Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntario. Realizó la traducción de este instrumento por medio de dos personas manipulando las escalas originarias en las traducciones al español y al inglés. Luego de efectuar la doble traducción, se efectuó una validación por jueces peritos en motivación para validar la escala en el ámbito nacional. Los índices de correspondencia fueron mayores a .50, lo que supone que el instrumento es confiable para la medición de motivación dentro del Perú. Dentro de esta investigación, la prueba mostró una confiabilidad superior en Amotivación (.76); Regulación Intrínseca (.86); Regulación Identificada (.66), Regulación Introyectada (.85); Regulación Externa (.75).

Ante ello, la correlación ítem-test de los ítems es superior a .30, lo cual se estima óptima para cada sub-área. Así mismo, esta escala se validó con una muestra de 4, 783 trabajadores de 20 países distintos, alterando los conjuntos en correlación a su validez de idioma, cultura y a una gran diversidad de trabajos e instituciones (Gagné et al., 2010).

Estrés Laboral

Medina, Preciado y Pando (2007) la prueba KMO (0,915) demuestra un nivel apropiado de los ítems para seguir con el estudio. La esfericidad es de 2581,93 para 276 niveles de independencia y logra 0,00 de significancia. Luego de varias insistencias se lograron dos elementos que revelan el 43,55% del total de la varianza, formados con ítems de obligación factorial superior a 0,37 y la validez es de 65%. El primer elemento se le nombró Condiciones Organizacionales y presentó 65% de validez constituidos por 21 ítems. En el segundo elemento nombrado Procesos Administrativos contiene 4 ítems presentando 64% de validez.

Suárez (2013) la validez de la variable estrés del instrumento fue por medio del análisis factorial. El análisis de unidades principales identificó dos componentes; el primer componente explica el 33.82% de la varianza, en tanto así que el conjunto de los componentes sumados explica 64,71% de la varianza en su totalidad.

La primera dimensión oscila entre 0,548 y 0,811, y la segunda de 0,554 y 0,705, esto muestra que los ítems cuentan con una fuerte correlación en la dimensión en que se congregan. La validez postfactorial demuestra la organización factorial rotada en el cual el componente uno, nombrado Superiores y Recursos, constituido por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24; y el segundo factor, nombrado Organización y Equipo de Trabajo, está constituido por los ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25.

Confiabilidad

Motivación Organizacional

En tanto, a los estudios de confiabilidad, las sub-escalas de la prueban muestran un índice de confiabilidad alta de .70 (motivación intrínseca .91; regulación externa .75; regulación identificada .88 y regulación introyectada .77) indicando que la información logra suponerse como confiables (Gagné et al., 2010).

Pérez (2014) en su estudio acerca de Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas. Lo cual obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.64 para desmotivación, 0.78 en motivación intrínseca, 0.83 para regulación externa, 0.55 en regulación identificada y 0.58 en regulación introyectada.

En el presente proyecto de investigación se desarrolló un estudio piloto para evidenciar la confiabilidad por medio del coeficiente alfa de Cronbach con resultado de 0.724, lo cual es considerado un nivel moderado de confiabilidad según Celina & Campo (2005).

Estrés laboral

Medina, Preciado y Pando (2007) La confiabilidad de la herramienta se alcanzó con la técnica Alpha de Cronbach y se consiguió 0.9218, lo que insinúa un alta ajuste de la herramienta para la población de exploración.

Suárez (2013) Se hallan las relaciones ítem-total rectificadas para los 25 ítems de la escala, su fiabilidad se sometió a prueba por medio del Alfa de Cronbach su índice general resultó 0,966, lo cual es estimado con un nivel muy alto de confiabilidad.

En el piloto de investigación se desarrolló un estudio piloto para evidenciar la confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach con resultado de 0.95, lo cual es considerado un nivel alto de confiabilidad según Celina & Campo (2005).

2.5. Métodos de análisis de datos

Este método de análisis de datos se realizó en base al método cuantitativo, realizándose la estadística descriptiva, debido a que nos permitió recolectar datos, presentarlos, simplificarlos, interpretarlos y realizar el análisis descriptivo de los datos obtenidos.

Aplicados los cuestionarios, los resultados fueron ingresados a un documento en Excel, el cual nos permitió realizar una revisión de la confiabilidad en la digitación de los datos, recopilados los datos en el programa Excel se convirtió al SPSS 23 (Statistical Product and service solutions) programa estadísticos que nos permitió procesar y analizar información, el cual contiene herramientas de tratamiento de datos y análisis estadístico, con ayuda del programa se organizó los datos obtenidos en la aplicación de los cuestionarios en tablas de frecuencia para establecer los niveles de motivación y estrés laboral presente que se encuentran con más frecuencias en los docentes, por otro lado se decidió uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para establecer qué tipo de distribución que tiene nuestra muestra, en cuanto al análisis de datos inferencial se decidió utilizar el estadístico (Rho) Spearman para una muestra no paramétrica, se utilizó los estadísticos comparativos de U de Mann-Whitney lo cual nos ayudó a conocer la diferencia entre dos grupos y Kruskal-Wallis para hallar la diferencia de tres grupos a más de la muestra.

2.6. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas de la presente investigación consideran el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de esta investigación, evitando el plagio y/o falsedades, por lo que se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en la presente investigación.

Para la recolección de los datos se aplicó el formato de consentimiento a los docentes de la institución educativa nacional correspondiente. Así también se les informó a los docentes el tiempo que va a requerir su participación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre estrés laboral y motivación organizacional

Variable	Estadísticos	Estrés laboral
	Rho de Spearman	-.261**
Motivación organizacional	<i>p</i>	.001

En la tabla 1, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de rho= -.261** con una p= 0.001 (p<0.01) lo cual permite concluir que existe una correlación inversa y muy significativa entre las variables motivación organizacional y estrés laboral, es decir, cuanto mayor es la motivación organizacional, menor estrés laboral.

Tabla 2

Relación entre motivación organizacional y las dimensiones de estrés laboral

		Estadísticos	Motivación organizacional
Estrés laboral	Superiores y recursos	Rho de Spearman	-.284**
		<i>p</i>	.000
	Organización y equipo de trabajo	Rho de Spearman	-.258**
		<i>p</i>	.001

En la tabla 2, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para relacionar motivación organizacional con las dimensiones de estrés laboral. Obteniendo como resultado que existe una correlación muy significativa e inversa entre la variable de motivación organizacional y las dimensiones superiores y recursos (rho=-.284**) y, organización y tipo de trabajo (rho=-.258**).

Tabla 3*Relación entre estrés laboral y las dimensiones de motivación organizacional*

		Estadísticos	Estrés Laboral
Dimensiones de motivación organizacional	Desmotivación	Rho de Spearman	.228**
		<i>p</i>	.005
	Regulación externa	Rho de Spearman	.013
		<i>p</i>	.873
	Regulación introyectada	Rho de Spearman	-.357**
		<i>p</i>	.000
	Regulación identificada	Rho de Spearman	-.374**
		<i>p</i>	.000
	Motivación intrínseca	Rho de Spearman	-.210**
		<i>p</i>	0,01

En la tabla 3, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para relacionar estrés laboral con las dimensiones de motivación organizacional. Obteniendo como resultado que la variable de estrés laboral se relaciona de manera muy significativa y directa con desmotivación ($\rho=.228^{**}$), sin embargo, con regulación externa ($\rho=.013$) no hay correlación. Por otro lado, existe relación muy significativa e inversa con las dimensiones de regulación introyectada ($\rho= -.357^{**}$), regulación identificada ($\rho=.374^{**}$) y motivación intrínseca ($\rho=-.210^{**}$).

Tabla 4*Diferencia entre motivación organizacional por sexo*

Variable	Sexo	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	<i>p</i>
Motivación organizacional	Hombre	101	73.87	2310.000	.485
	Mujer	49	78.86		

En la tabla 4, se puede apreciar a través del estadístico U de Mann-Whitney que no existen diferencias significativas en la motivación organizacional por sexo, debido a que la significancia es mayor, siendo $p .485$ ($p>0.05$).

Tabla 5*Diferencia entre motivación organizacional por tiempo de servicio.*

Variable	Tiempo de servicio	n	Rango promedio	Kruskal-Wallis (H)	<i>p</i>
Motivación organizacional	0-10 años	58	77.72	.458	.795
	11-21 años	52	72.50		
	22 - >años	40	76.19		

En la tabla 5, se puede apreciar a través del estadístico Kruskal-Wallis que no existen diferencias significativas en la motivación organizacional por tiempo de servicio ($p > 0.05$).

Tabla 6*Diferencia entre estrés laboral por sexo*

Variable	Sexo	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	<i>p</i>
Estrés laboral	Hombre	101	78.19	2202.500	.251
	Mujer	49	69.95		

En la tabla 6, se puede apreciar a través del estadístico U de Mann-Whitney que no existen diferencias significativas en el estrés laboral por sexo, debido a que la significancia es mayor a $p > 0.05$.

Tabla 7*Diferencia entre estrés laboral por tiempo de servicio*

Variable	Tiempo de servicio	n	Rango promedio	Kruskal-Wallis (H)	p
Estrés laboral	0-10 años	58	70.41	1.482	.477
	11-21 años	52	77.95		
	22- > años	40	79.70		

En la tabla 7, se puede apreciar a través del estadístico Kruskal-Wallis que no existen diferencias significativas en el estrés laboral por tiempo de servicio .477 ($p > 0.05$).

Tabla 8*Niveles de motivación organizacional predominante*

Niveles	Regulación externa		Regulación introyectada		Regulación identificada		Motivación intrínseca		Desmotivación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	36	24%	26	17.3%	72	48%	24	16%	84	56%
Medio	85	56.7%	78	52%	45	30%	66	44%	56	37.3%
Alto	29	19.3%	46	30.7%	33	22%	60	40%	10	6.7%
Total	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100

En la tabla 8, se puede apreciar que el tipo de motivación organizacional que predomina más en la muestra es la desmotivación con el 56%, en segundo lugar, el que predomina es el tipo de regulación identificada por el 48% y finalmente en tercer orden el tipo de motivación externa con el 24%.

Tabla 9*Niveles de estrés laboral*

	Categorías	<i>f</i>	%
Estrés laboral	Muy Bajo	9	6.0
	Bajo	21	14.0
	Medio	37	24.7
	Alto	64	42.7
	Muy Alto	19	12.7
	Total	150	100.0

En la tabla 9, se puede apreciar que el 55.4 % de docentes de esta institución tiende a presentar un nivel alto de estrés laboral, mientras que tan sólo el 20% presentan un nivel bajo de estrés laboral.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se pretendió determinar si existe relación entre motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.

Dando respuesta al objetivo general, podemos ver que sí existe correlación inversa ($\rho = -0,261$) y estadísticamente significativa ($p = 0.001$) entre las variables de motivación organizacional y estrés laboral. Es decir, cuanto mayor es la motivación organizacional en los docentes de dicha institución menor es el estrés laboral.

Esto es apoyado por Deci & Ryan (2000) quienes indican que el estrés laboral puede generar falta de satisfacción de las necesidades básicas del ser humano lo que conllevarían a la pérdida de la motivación organizacional. La explicación a este hallazgo es que, cuanto más esté involucrado el docente en la institución, tenga adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y se sienta valorado, menos serán los índices de desgaste emocional y problemas físicos. Esto se refleja con Polanco (2017) en su artículo, ya que su principal conclusión fue que la motivación se relaciona significativamente con las competencias laborales, pero para Jiménez (2014) el desempeño laboral si tiene una relación significativa con la motivación intrínseca. Sin embargo, el que le toma mayor importancia a esta relación es Castillo (2014) que en sus resultados de la empresa estudiada muestra unos niveles positivos altos entre el clima laboral, motivación y satisfacción laboral.

Por otro lado, se determinó que la motivación organizacional se correlaciona de manera muy significativa e inversa con las dimensiones de estrés laboral, tales como: superiores y recursos ($\rho = -.284^{**}$) y, organización y tipo de trabajo ($\rho = -.258$). Lo anteriormente mencionado es sustentado por Llana (2009) quien dentro de su teoría del estrés menciona que cuando hay un desbalance entre los esfuerzos ejecutados por el individuo y las recompensas que la tarea le otorga, se dan respuestas negativas que nos llevan al estrés. El escaso control del futuro sobre el empleado como la advertencia del despido, de huelgas, deficiencias del empleo, alteraciones organizacionales forzadas, la pérdida del cargo, la ausencia de interés por la promoción, y entre otros; son situaciones de estrés que nacen de los resultados de este desbalance. Creando resultados negativos como la fatiga profesional y cambios en la

conducta, perjudiciales para la salud. Esto implica que, cuanto mayor es la motivación organizacional en el docente menor es el estrés generado por el tipo de jefe, los recursos para realizar las tareas, el trabajo en equipo y la clase de trabajo.

Así mismo, se halló que el estrés laboral se correlaciona de manera muy significativa y directa con las dimensiones de motivación organizacional tales como la desmotivación ($r=.228^{**}$) y regulación externa ($r=0.013$). Por otro lado, también se correlacionan de manera inversa y muy significativa con las dimensiones regulación introyectada ($r=-.357^{**}$), regulación identificada ($r=-.374^{**}$) y motivación intrínseca ($-.210^{**}$) de la variable motivación. Según la teoría de Herzberg (Citado por Robbins & Judge, 2013) manifiestan que la motivación hacia el trabajo es el resultado de la interacción entre los factores higiénicos (infraestructura, salario, clima laboral, etc.) y los factores motivacionales (línea de carrera, responsabilidad, el logro, etc.), que al estar desarrolladas de manera óptima influyen en comportamiento del individuo de manera positiva generando un mejor bienestar psicológico, por ende, niveles de estrés reducidos.

Es decir que, cuanto mayor sea el agotamiento mental y físico del docente mayor será el índice de motivación organizacional generado por la desmotivación y las conductas causadas por las recompensas o evitación de un castigo. Por el contrario, cuanto mayor sea el agotamiento mental y físico del docente menores serán los índices de motivación organizacional generado por la ejecución de actividades por evitar la culpa, efectuar un trabajo porque resulta beneficioso y porque le es interesante. Revelo (2014) concluye que los empleados cuentan con un indudable equilibrio dado a una cultura laboral óptima, por ello, el estrés es calificado como un incentivo para encontrar los componentes y cumplir a conciencia con sus ocupaciones; así mismo, esto se cumpliría siempre y cuando se establezca los componentes adecuados de la cultura y si se refuercen aquellos puntos débiles.

Por otra parte, en los niveles de motivación organizacional según sexo y tiempo de servicio, se determinó que no existen diferencias entre estas variables sociodemográficas ($p>0.05$). Estos resultados discrepan con los de Pérez (2014), quien halló que, si existen diferencias significativas entre las dimensiones de motivación organizacional y sexo, siendo las mujeres quienes presentan un mayor interés y satisfacción por la labor que realizan ($p<0.05$). Peiró et al. (2013) indica que, dentro de la motivación en el ámbito organizacional, los intereses

personales del individuo y de la empresa son distintos. Por ello, la empresa se ve obligada a concordar los resultados de sus objetivos con la satisfacción de las necesidades de sus propios empleados.

Por otro lado, Robbins & Judge (2013) mencionan que en la teoría de Maslow (teoría de las jerarquías de las necesidades) el ser humano va satisfaciendo sus necesidades básicas, luego estas las va desarrollando y adquiriendo deseos o metas cada vez mayores. Lo que explica en términos generales, es que los docentes de ambos sexos y tiempo de servicio dentro de la institución como todos los seres humanos son motivados a satisfacer sus necesidades básicas y luego de cumplirlas se van trazando metas cada vez más altas para su desarrollo personal como alcanzar la maestría, ser nombrados por el estado o postular a un puesto directivo. Lo cual indica que la productividad, el compromiso y el apoyo a los colegas se presentan de la misma manera en los docentes sin importar el sexo y el tiempo en que llevan ejecutando la docencia.

Además, en los niveles de estrés laboral según sexo y tiempo de servicio, se determinó que no existen diferencias significativas entre estas variables sociodemográficas ($p > 0.05$). Estos resultados discrepan con estudios similares a los de Contreras (2016), quien concluye que, si existen diferencias significativas entre el estrés laboral según sexo ($p < 0.05$), lo cual manifiesta que los docentes varones tienen un menor control sobre el estrés laboral a diferencia de las mujeres quienes presentan una baja tendencia al estrés laboral.

Así mismo, en los estudios de Torres (2015), se halló que si existen diferencias significativas entre las dimensiones de estrés laboral y el tiempo de ejecución de la profesión ($p < 0.05$). Explica Oblitas (2010) dentro de su teoría que el estrés laboral está influido por factores internos (respuesta emocional y conductual), factores externos (estresores ambientales) y factores moduladores (personalidad y entorno social). Sin embargo, dentro de los estudios de Robalino y Korner (2006) nos menciona que las condiciones físicas y saludables pueden incurrir en la salud mental del docente dado a la falta de materiales de trabajo, infraestructura y recursos. Lo que explica en términos generales, es que los docentes tanto hombres como mujeres e indistintamente del tiempo de servicio, presentan conductas como la impuntualidad, participación en huelgas y malestar físico al estar expuestos a los mismos escenarios estresantes de su entorno laboral.

Lo que quiere decir es que, el desgaste emocional y físico se presentan de la misma manera en los docentes sin importar el sexo y el tiempo en que llevan ejecutando la docencia, en cuanto al tipo de motivación organizacional que predominan en los docentes de la institución se muestra que es el tipo denominado desmotivación (56%), en segundo lugar, el que predomina es el tipo de regulación identificada (48%) y finalmente en tercer orden el tipo de motivación externa (24%). Esto es sustentado por los teóricos Deci & Ryan (2000), la motivación fue una preocupación importante y perdurable en el ámbito de la psicología, ya que está en el eje de la regulación social, la biología y la cognición. Por lo que, es importante para aquellos que realizan funciones como padres, entrenadores, directores, líderes y profesores; ya que los orígenes del estrés y en general de la producción de pensamientos negativos es la pérdida de la satisfacción de las necesidades básicas que llevan a la pérdida de la motivación. Lo que quiere decir es que, los docentes de dicha institución realizan el mínimo esfuerzo para cumplir con sus actividades, no hablan bien de la institución, evitan a los directivos, se quejan constantemente y no se involucran con la organización.

En cuanto a los niveles de estrés laboral, se halló un alto nivel en los docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, siendo de 55.4 % del total. Según la teoría de Harrison (citado por Mansilla, 2012) el estrés es producido por el desajuste entre los recursos de los individuos para realizar sus tareas y las demandas del ambiente para enfrentarlas, lo que supone que el curso del estrés empieza a partir de la presencia de la falta de estabilidad de las altas demandas, los recursos y capacidades del mismo empleado para ejecutarlas en su ámbito laboral. Este hallazgo puede sostenerse en que tanto las relaciones laborales como el contar con recursos y el trabajo en equipo son factores imprescindibles para que los docentes puedan realizar sus tareas de manera idónea, sin estos recursos que se dan dentro del trabajo es complejo el poder avanzar con sus actividades y ponen en una situación de incapacidad a estos individuos dado a que se obstaculiza su labor. Por ello, si el docente que es altamente presionado por su empleo y este a su vez no cuenta con los medios esenciales para enfrentarlas, entra en un estado de agotamiento emocional lo que conllevaría a tener altos índices de estrés laboral.

V. CONCLUSIONES

En relación con los objetivos de la presente investigación se llega a concluir lo siguiente:

PRIMERA: Si existe relación inversa y muy significativa entre motivación organizacional y estrés laboral, es decir que cuanto más esté involucrado el docente en la institución, tenga adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y se sienta valorado, menos serán los índices de desgaste emocional y problemas físicos.

SEGUNDA: Existe relación muy significativa e inversa entre motivación organizacional y las dimensiones de estrés laboral: superiores y recursos y, organización y tipo de trabajo. Es decir, cuanto mayor es la motivación organizacional en el docente menor es el estrés generado por el tipo de jefe, los recursos para realizar las tareas, el trabajo en equipo y la clase de trabajo.

TERCERA: Existe relación muy significativa y directa entre estrés laboral y la desmotivación, sin embargo, no presenta relación con la regulación externa. Por otro lado, con las dimensiones regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca se correlacionan de manera muy significativa e inversa. Es decir que, cuanto mayor sea el agotamiento mental y físico del docente mayor será el índice de motivación organizacional generado por la desmotivación e insatisfacción en el trabajo. Por el contrario, cuanto mayor es el agotamiento mental y físico del docente menores serán los índices de motivación organizacional generado por la ejecución de actividades por evitar la culpa, efectuar un trabajo porque resulta beneficioso y porque le es interesante.

CUARTA: No existen diferencias significativas entre motivación organizacional y las variables sociodemográficas como sexo y tiempo de servicio en la muestra ($p > 0.05$). Lo cual indica que tanto hombres como mujeres presentan el mismo grado de motivación organizacional sin importar el tiempo que se encuentra ejecutando la docencia, puesto que se encuentran laborando en una misma institución donde perciben los mismos estímulos.

QUINTA: No existen diferencias significativas entre estrés laboral y las variables sociodemográficas como sexo y tiempo de servicio en la muestra. Lo cual indica que los docentes presentan el mismo grado de estrés laboral sin importar el tiempo que se encuentra

ejecutando la docencia, puesto que se encuentran laborando en una misma institución donde perciben los mismos estímulos.

SEXTA: La desmotivación es el tipo de motivación organizacional que predomina en los docentes de dicha institución educativa, lo que quiere decir es que, los docentes de dicha institución realizan el mínimo esfuerzo para cumplir con sus actividades, evitan a los directivos, se quejan constantemente y no se involucran con su institución.

SÉTIMA: Finalmente, existe un nivel alto de estrés laboral (55.4 %) en los docentes de dicha institución educativa. Esto es dado a que tanto las relaciones laborales como los recursos materiales en dicha institución son factores imprescindibles para que puedan realizar sus actividades de manera idónea, sin estos recursos el docente llega a un estado de agotamiento emocional y físico.

VI. RECOMENDACIONES

En base a los objetivos y resultados encontrados en el desarrollo de la tesis, nacen recomendaciones y apreciaciones para futuras investigaciones:

1. Seguir ejecutando investigaciones a futuro con el tipo de estudio correlacional en relación a las variables de motivación organizacional y estrés laboral en los docentes, con la finalidad de obtener nuevos resultados y estrategias de apoyo.
2. En cuanto a los instrumentos utilizados dentro de la investigación hacer uso de ellos, ya que son claros, precisos y de poco tiempo de ejecución.
3. Se sugiere diseñar uno o varios programas de intervención psicolaborales con respecto a los resultados obtenidos en la presente investigación.
4. Es conveniente ampliar el tamaño de la muestra para futuras investigaciones, con la finalidad de obtener mayores resultados válidos y confiables.

VII. REFERENCIAS

- Acosta, J. (2011). *Gestión del estrés*. Barcelona: Profit.
- Arévalo, P. y León, T. (2017). Inteligencia emocional y estrés laboral entre los empleados del GAD Municipal del cantón Chordeleg. (Tesis de licenciatura). Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- Deci, E. & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer Science & Business Media.
- Deci, E. & Ryan, R., (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 54-67.
- Bernal, C. (2010), *Metodología de la investigación*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Blasco, r. (2 de julio de 2000). Studylib. Obtenido de http://studylib.es/doc/465383/blasco_teorias_organizaciones
- Camargo, B. s.f., *Estrés, síndrome general de adaptación o reacción general de alarma*. Revista Médico Científico, vol. 17, núm. 2, p.79.
- Castillo, N. (2014). Relación entre el Clima organizacional, Motivación intrínseca y Satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos. (Tesis de licenciatura). Pontificia universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5431>
- Cannon, W. (1932). *Estrés y las tensiones del homeostasis*. Amer. J, Med. Ciencia.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México, D. F.: McGraw.
- Cid A.; Mendez, R.; Sandoval, F. (2011). *Investigación, fundamentos y metodología*. 2° edición. México: Pearson.
- Contreras, M. y Dextre G. (2016). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo (Tesis de Licenciatura). Universidad Continental, Huancayo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.continental.edu.pgie/handle/continental/2956>
- Cooper, C. (1998). *Teorías de Estrés Organizacional*. Oxford University Press.
- Cuenca, R., & O'hara, J. (2006). El estrés en los maestros: percepción y realidad, estudios de casos en Lima metropolitana. Lima: MINEDU. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/148/058.%20E1%20estr%C3%A9s%20de%20los%20maestros%20Percepci%C3%B3n%20y%20realidad>.

- [%20Estudios%20de%20casos%20en%20Lima%20Metropolitana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628-646. doi: 10.1177/0013164409355698
- Gastañaduy, k. (2013). Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios (Tesis de licenciatura). Pontificia universidad católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5012/GASTANADUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gil, F. (26 de abril de 2017). Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿Por qué? El diario Gestión. Obtenido de <https://gestion.pe/empleo-management/empresas-peruanas-pierden-30-sus-empleados-anualmente-que-2188291>
- Gil-Monte, P. (2010). *Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral*. Dialnet. 100, 68-83.
- Gómez, F., Pérez, M. y Corral, E. (2009). Técnico en emergencias sanitarias. Apoyo psicológico en situaciones de emergencia. Madrid, España: Ediciones Arán.
- Gutiérrez, R. y Ángeles, Y. (2012). *Estrés organizacional*. México: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México D. F.: McGrawHill.
- Integración. (2015). Los porqués del estrés. Lima: Integración. Obtenido de <http://www.integracion.pe/los-porques-del-estres/>
- International Business Report (IBR) de Grant Thornton, (2015). Stressed countries report. Recuperado de <http://www.salud180.com/salud-dia-dia/top-5-de-paises-mas-estresados>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). Comportamiento organizacional. México D. F.: McGraw-Hill. Obtenido de <file:///C:/Users/Pamela%20Blas%20Lara/Downloads/Comportamiento%20organizacion%207ed%20Ivancevich.pdf>
- Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una

- universidad privada (Tesis de licenciatura). Universidad católica de Colombia. Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986): *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona, Martínez Roca.
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y Emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: Desclé Brouwer.
- Llaneza, F. J. (2009) *Ergonomía y Psicología Aplicada: Manual para la formación del especialista*. España: Ediciones Lex Nova S.A.
- Llosa, R. (1999). *Guía del Estrés Ejecutivo en el mundo empresarial moderno*. Perú: Ediciones Ecomédica Ejecutiva
- Mansilla, I. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en El Trabajo: Teoría Y Práctica*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/FranCedeo/manual-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo>
- Medina, S.; Preciado M.; y Pando, M. (2007). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral para Trabajadores Mexicanos. *Revista de Salud Pública y Nutrición*. Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. Obtenido de http://www.respyn.uanl.mx/viii/4/articulos/escala_estres.htm
- Mena, F. G. (26 de abril de 2017). Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿por qué? *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/empleo-management/empresas-peruanas-pierden-30-sus-empleados-anualmente-que-2188291>
- Montero, I. y León, O.G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 847-862.
- Montoya, C. (2017). *Clima organizacional y el estrés laboral en los colaboradores de la empresa Manpower, Lince, Lima - 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8532>
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. J. (1995). *Teoría Psicométrica* (3ª ed). México, D.F.: McGraw-Hill Latinamericana
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E.; Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*, (4ta edición). Ediciones de la U: Colombia. Obtenido de

- <https://download.e-bookshelf.de/download/0003/5873/05/L-G-0003587305-0006913492.pdf>
- Oblitas, L. (2010) *Psicología de la Salud y Calidad de Vida*. México: CengageLearningEditores
- OIT. (2016). *Mejore su negocio: El recurso humano y su productividad*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- OIT. (2017). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo de trabajo*. Boletín internacional de investigación sindical. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- OMS, (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Recuperado de http://www2.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- OMS. (2004). *Work organization and stress*. Protecting workers' health series N°3, 27. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- Otero, J. (2012). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Ediciones Díaz de Santos.
- Oviedo, H., & Campo, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV (4), 572580.
- Oxford UniversityPress. (5 de octubre de 2017). Obtenido de <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/estres>
- Pérez, R. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas (Tesis de licenciatura)*. Pontificia universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5747>
- Peiró, S. (2013). *Introducción a la psicología del trabajo*. España: Centro de estudios financieros.

- Polanco, K., Reyes, G., & García, M. (2017). Niveles De Motivación Y Las Competencias Laborales. *European Scientific Journal*, 148-176. Obtenido de <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/8994/8559>
- Ramón, G., Zapata, S., & Cardona, J. (2014). Occupational stress and physical activity in employees. *Revista Diversitas*, 131-141. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n1/v10n1a10.pdf>
- Reina, E. (2017). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño en el personal del área de producción de la empresa “DISTRIBUCIONES EL PAYASITO CIA-LTDA” (Tesis de licenciatura). Universidad central del Ecuador. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12858/1/T-UCE-0007-PI023-2017.pdf>
- Revelo, R. (2014). La Cultura Organizacional y su relación con el Estrés Laboral del personal de la Dirección de Recursos Humanos del Ilustre Municipio de Quito (Tesis de licenciatura). Universidad central del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3720/1/T-UCE-0007-183.pdf>
- Robalino, Magaly y Antón Körner (2006). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Lima: UNESCO/Proeduca/GTZ. Fecha de consulta 20/03/2007. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>
- Robbins, S. (2009). *Fundamento de administración*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento porganizacional*. México DF: PEARSON.
- Sánchez, I. (2013). Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas. Obtenido de <file:///C:/Users/Pamela%20Blas%20Lara/Downloads/Dialnet-CompromisoLaboralYEstresEnLosEmpleadosDeBancosYCaj-4765558.pdf>
- Selye, H. (2013). *Stress in Health and Disease*. Toronto: Butterworth-Heinemann. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=wrfYBAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, J., & Gutiérrez, H. (2016). Relación entre clima organizacional y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Servicio

de Emergencia de un Hospital Categoría III-2. *Horizonte médico*, 32-38. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2016000400006&script=sci_arttext

Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>

Torres, D. (2015). Satisfacción laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública (Tesis de licenciatura). Pontificia universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6559/TORRES_OR E_DIAN_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowe=

Universidad de Barcelona. (15 de diciembre de 2015). Cómo mantener el estrés a raya y mejorar la motivación laboral. Recuperado el 30 de noviembre de 2017, de https://www.obsedu.com/int/resultadosbusqueda/project?search_text=C%C3%B3mo%20mantener%20el%20estr%C3%A9s%20a%20raya%20y%20mejorar%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos originales

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (1989)

Modificado con fines académicos por Ángela Suárez (2013)

INSTRUCCIONES: Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa. Donde 1 es NUNCA, 2 es RARAS VECES, 3 es Ocasionalmente, 4 es ALGUNAS VECES, 5 es FRECUENTEMENTE, 6 es GENERALMENTE y 7 es SIEMPRE fuente de estrés.

N	ITEMS	RESPUESTA
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	

12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	

**ESCALA DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO R-MAWS de Gagné, Forest,
Gilbert, Aubé, Morin & Malorni (2010)**

Modificado con fines académicos por Karla Gastañaduy (2013)

Instrucciones:

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

Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Levemente en desacuerdo (3)	Incierto (4)	Levemente de acuerdo (5)	De acuerdo (6)	Totalmente de acuerdo (7)
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?						RESPUESTA
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.						
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.						
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)						
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.						
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.						
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.						
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.						
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.						
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)						

10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido. Financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	

Anexo 2. Revista científica de los instrumentos

Escala de estrés laboral de OIT-OMS

The screenshot shows the PSIQUEMAG journal website. The browser address bar displays "ojs.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8". The page title is "PSIQUEMAG". The navigation menu includes "INICIO", "ACERCA DE", "INICIAR SESIÓN", "BUSCAR", "ACTUAL", and "ARCHIVOS". The breadcrumb trail is "Inicio > Vol. 2, núm. 1 (2013) > Suárez Tunanña". The article title is "Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima" by "Ángela Suárez Tunanña". The article abstract states: "Se adapta la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. En una muestra de 203 trabajadores que se desempeñan como asesores telefónicos, entre los que se encuentran 89 trabajadores en el área de Atención al Cliente y 114 en el área de Ventas de un Contact Center de Lima. Los resultados indican que la Escala de Estrés Laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas: Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la validez de constructo y contenido. Finalmente se realizaron los baremos en la muestra total." The "Texto completo:" section has a "PDF" link. The "Enlaces reback" section states "No hay ningún enlace reback." The right sidebar contains "OPEN JOURNAL SYSTEMS" with a "Ayuda de la revista" link, a login section for "USUARIO/A" with fields for "Nombre de usuario/a" and "Contraseña", and a "No cerrar sesión" checkbox. Below are "NOTIFICACIONES" with links for "Ver" and "Suscribirse", a "CONTENIDO DE LA REVISTA" search section with a "Buscar" button and a dropdown menu set to "Todos", and "Examinar" options: "Por número", "Por autor/a", "Por título", and "Otras revistas". At the bottom of the sidebar are "TAMAÑO DE FUENTE" icons and an "INFORMACIÓN" section with links for "Para los lectores/as", "Para los autores/as", and "Para los bibliotecarios/as".

Escala de Motivación para el trabajo (R-MAWS)

The screenshot shows the SAGE Journals website interface. At the top, there is a search bar and navigation links. The main header features the SAGE logo and the journal title 'Educational and Psychological Measurement' with an impact factor of 1.663. The article title is 'The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages' by Marylène Gagné, Jacques Forest, and Marie-Hélène Gilbert. The abstract discusses the development of the MAWS scale based on self-determination theory. The article is available in Vol 70, Issue 4, 2010. There are also links for 'View access options' and 'Citing articles: 142'.

Anexo 3. Prueba de

normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

Variables	Estadístico de prueba	<i>p</i>
Estrés laboral	.118	.000
Motivación organizacional	.032	.200

En la tabla 10, se puede apreciar que las puntuaciones de ambas dimensiones se ajustan a una distribución no paramétrica. ($p < 0.05$)

Anexo 4. Resultados de la prueba piloto

Tabla 11

Confiabilidad de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.952	25

En la tabla 11, se analiza la confiabilidad de la variable estrés *laboral* donde se observa un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.952.

Tabla 12

Correlación Ítem-test de estrés laboral

Correlaciones
TOTAL ESTRÉS LABORAL

Rho de Spearman	1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.523 .000
	2. ¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.470 .000
	3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.444 .000
	4.- ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.436 .000
	5.- ¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.577 .000
	6.- ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.641 .000
	7.- ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.619 .000
	8.- ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.728 .000
	9.- ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.598 .000
	10.- ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.597 .000
	11.- ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.508 .000

12.-¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.517 .000
13.-¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.462 .000
14.-¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.528 .000
15.- ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.651 .000
16.- ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.640 .000
17.-¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.545 .000
18.- ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.621 .000
19.- ¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.712 .000
20.- ¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.519 .000
21.- ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.547 .000
22.- ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.715 .000

23.- ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	Coefficiente de correlación	.647
	Sig. (bilateral)	.000
24.- ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	Coefficiente de correlación	.409
	Sig. (bilateral)	.000
25.- ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	Coefficiente de correlación	.438
	Sig. (bilateral)	.000

Tabla 13

Correlación dimensión Ítem-test de estrés laboral

Correlaciones			TOTAL ESTRÉS
Rho de Sperman	Superiores y Recursos	Coefficiente de correlación	.809
		Sig. (bilateral)	.000
	Organización y equipo de trabajo	Coefficiente de correlación	.802
		Sig. (bilateral)	.000

Tabla 14

Confiabilidad de escala de motivación para el trabajo R-MAWS

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.724	19

En la tabla 14, se analiza la confiabilidad de la variable motivación organizacional donde se observa un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.724.

Tabla 15

Correlación Ítem-test de motivación organizacional

Correlaciones		Total motivación organizacional
1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	Correlación de Pearson	.398
	Sig. (bilateral)	.000
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	Correlación de Pearson	.535
	Sig. (bilateral)	.000
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	Correlación de Pearson	.634
	Sig. (bilateral)	.000
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	Correlación de Pearson	.333
	Sig. (bilateral)	.003
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	Correlación de Pearson	.352

	Sig. (bilateral)	.001
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	Correlación de Pearson	.145
	Sig. (bilateral)	.198
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	Correlación de Pearson	.059
	Sig. (bilateral)	.601
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	Correlación de Pearson	.595
	Sig. (bilateral)	.000
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	Correlación de Pearson	.624
	Sig. (bilateral)	.000
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	Correlación de Pearson	.521
	Sig. (bilateral)	.000
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	Correlación de Pearson	.237
	Sig. (bilateral)	.034
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	Correlación de Pearson	.241
	Sig. (bilateral)	.031
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	Correlación de Pearson	.139
	Sig. (bilateral)	.218
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	Correlación de Pearson	.512
	Sig. (bilateral)	.000
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	Correlación de Pearson	.494
	Sig. (bilateral)	.000
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	Correlación de Pearson	.443
	Sig. (bilateral)	.000
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	Correlación de Pearson	.537
	Sig. (bilateral)	.000
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	Correlación de Pearson	.136
	Sig. (bilateral)	.230
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	Correlación de Pearson	.426
	Sig. (bilateral)	.000

Tabla 16*Correlación dimensión Ítem-test de motivación organizacional*

Correlaciones		Motivación organizacional
		Total
Desmotivación	Correlación de Pearson	.646
	Sig. (bilateral)	.000
Regulación externa	Correlación de Pearson	.893
	Sig. (bilateral)	.000
Regulación Introyectada	Correlación de Pearson	.559
	Sig. (bilateral)	.000
Regulación Identificada	Correlación de Pearson	.365
	Sig. (bilateral)	.001
Motivación Intrínseca	Correlación de Pearson	.388
	Sig. (bilateral)	.000

Anexo 5. Cartas de presentación y recepción de las entidades educativas participantes



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 07 de mayo de 2018

CARTA INV. N° 207 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Ramírez Castillo. Alejandrino
Director
I.S.T.P Carlos Cueto Fernandini
Av . Tupac Amaru Km.8

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **BLAS LARA, PAMELA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACION ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA SUPERIOR EN EL DISTRITO DE COMAS , LIMA – 2018"** agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
"CARLOS CUETO FERNANDINI"

Creado por R.M. N° 131-83-ED
Revalidado: RD-0016-2007-ED



Comas, 16 mayo 2018

Sra:
Mgtr. MELISA SEVILLANO GAMBOA
Coordinadora Académica de la Escuela Profesional
De Psicología Filial Lima Campus Lima Norte
Universidad Cesar Vallejo.

Presente. -

De nuestra consideración:

Me dirijo a Ud., para comunicarle nuestra disposición de autorizar a la Srta. BLAS LARA, PAMELA estudiante de la carrera de psicología de la **Universidad Cesar Vallejo**, para realizar su trabajo de investigación, denominada **"ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACION ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA SUPERIOR EN EL DISTRITO DE COMAS, LIMA -2018"**, donde se le brindara todas las facilidades para que el desarrollo de su investigación sea óptimo.

Sin más a que hacer referencia.

Atentamente,

Lic. ALEJANDRINO RAMIREZ CASTILLO
Director General Del IESTP "CCF"

Anexo 6. Formato de consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Pamela Blas Lara**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Motivación organizacional y Estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018”**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de motivación para el trabajo (R-MAWS) y estrés laboral de la OIT – OMS y la escala de**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Pamela Blas Lara

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....

con número de DNI: acepto participar en la investigación sobre **“Motivación organizacional y Estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018”** de la señorita Pamela Blas Lara.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 7. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODO
“Motivación organizacional y estrés laboral y en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018”	General	General	General	Tipo y diseño
	¿Qué relación existe entre el motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018?	Determinar la relación entre motivación organizacional y estrés laboral y en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.	Existe una correlación inversa y significativa entre motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.	Tipo: Correlacional. Diseño: No experimental de corte transversal, descriptivo.
		Específicos	Específicos	
		O1: Determinar la relación entre motivación organizacional y las dimensiones de estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.	H1: Existe correlación inversa y significativa entre motivación organizacional y las dimensiones de estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.	Población - muestra
	O2: Determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de motivación organizacional en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.	H2: Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones de motivación organizacional en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.	N=150	Muestra = 150

		O3: Determinar las diferencias de motivación organizacional según variables sociodemográficas tales como sexo y tiempo de servicio en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.	H3: Existen diferencias significativas entre motivación organizacional según variables sociodemográficas tales como sexo y tiempo de servicio en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.	Estadísticos
		O4: Determinar las diferencias de estrés laboral según variables sociodemográficas tales como sexo y tiempo de servicio en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.	H4: Existen diferencias significativas entre estrés laboral según variables sociodemográficas tales como sexo y tiempo de servicio en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.	Descriptiva: Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov
		O5: Describir la motivación organizacional predominante en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.		Inferencial: -Coeficiente de correlación Rho de Spearman - U de Mann-Whitney -Kruskal-Wallis
		O6: Describir el nivel de estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.		

Anexo 8. Evidencia del programa de Turnitin para el índice de similitud



FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR
BLAS LARA, Pamela

ASESOR



Resumen de coincidencias

11 %

Ítem	Origen	Similitud
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a Colegio Ch... Trabajo del estudiante	<1 %
12	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
13	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %
14	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.univalle.edu.co Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	dehesa.unex.es:8080 Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uhh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Anexo 9. Autorización para publicación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Blas Lara Pamela.....
 identificado con DNI N° 71842445..... egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 " Motivación Organizacional y estrés laboral en.....
docentes de una institución superior pública en el.....
distrito de Lamas, 2018.....

 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 71842445.....

FECHA: 5 de Julio..... del 2018...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 10. Acta de originalidad.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : FOA-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 23/03/2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Elizabeth Sonia Chero Ballón, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisora de la tesis titulada

"Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018", de la estudiante BLAS LARA, Pamela, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de Julio 2018



Dr. Elizabeth Sonia Chero Ballón
PSICÓLOGA
C. P. P. 1992

Firma

Elizabeth Sonia Chero Ballón

DNI:25657516

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	--------------------------------

Anexo 11. Formato de autorización electrónica de tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Bias Lara Pamela
D.N.I. : 91342445
Domicilio : calle 15 # 191 Urb. tipac Ameru - Independencia
Teléfono : Fijo : Móvil : 923448846
E-mail : pam.blaslara@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela :
Carrera : Psicología
Título : Licenciatura

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Bias Lara Pamela

Título de la tesis:

"Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una
institución superior pública en el distrito de Comas, 2018"

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 05-07-18

Anexo 12. Autorización de la versión final del trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Bías Lara, Pamela

INFORME TITULADO:

Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 02/10/2018

NOTA O MENCIÓN: 14


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL
DNI 32990633

