



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y estrés laboral de los trabajadores en la
Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestro en Gestión Pública

AUTOR

Br. Falcón Valdivia, Edgar

ASESOR

Dr. Mendoza Balarezo, Javier

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Dedicatoria

A mis hijos que son mi fortaleza
e inspiración para lograr las
metas trazadas.

Edgar.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de conseguir el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Al personal directivo y trabajadores de la UGEL de Huánuco por el apoyo incondicional para la realización del presente trabajo de investigación.

El autor.

Declaración Jurada

Yo, Edgar Falcón Valdivia, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo identificado con DNI 42016860, con la tesis titulada “Motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 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 ha 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 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.

Trujillo, 16 de julio de 2018

The image shows a handwritten signature in blue ink on the left and a blue ink fingerprint on the right. The signature appears to be 'Edgar Falcón Valdivia'.

Edgar Falcón Valdivia
DNI 42016860

PRESENTACIÓN

Distinguidos integrantes del jurado evaluador de trabajos de investigación, ante ustedes presento el presente trabajo de investigación que lleva por título, “Motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018”, que planteó como objetivo general es identificar la relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

A la espera de contar con los requisitos de aprobación correspondientes, me suscribo de ustedes.

El autor.

ÍNDICE

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema.....	35
1.5. Justificación del estudio.....	36
1.6. Hipótesis.....	37
1.7. Objetivos.....	38
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de estudio.....	39
2.2. Variables, operacionalización.....	39
2.3. Población y muestra.....	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
2.5. Método de análisis de datos.....	48
2.6. Aspectos éticos.....	49
III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados.....	50
3.2. Prueba de hipótesis.....	65
IV. DISCUSIÓN	
Discusión.....	74

V. CONCLUSIONES	
Conclusiones.....	78
VI. RECOMENDACIONES	
Recomendaciones.....	80
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
Referencias Bibliográficas.....	81
ANEXOS	85
Anexo N° 1. Instrumento.....	86
Anexo N° 2. Validación de los instrumentos.....	90
Anexo N° 3. Matriz de consistencia.....	96
Anexo N° 4. Constancia.....	97
Anexo N° 5. Evidencias fotográficas.....	98
Anexo N° 6. Motivación laboral.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Población de trabajadores de la UGEL Huánuco.....	41
Tabla N° 2. Muestra de trabajadores de la UGEL Huánuco.....	42
Tabla N° 3. Nivel de desmotivación de los trabajadores.....	51
Tabla N° 4. Nivel de regulación de los trabajadores.....	51
Tabla N° 5. Nivel de regulación introyectada de los trabajadores.....	52
Tabla N° 6. Nivel de regulación identificada de los trabajadores.....	54
Tabla N° 7. Nivel de motivación intrínseca.....	55
Tabla N° 8. Nivel de motivación laboral	56
Tabla N° 9. Nivel de estrés generado por el clima laboral.....	57
Tabla N° 10. Nivel de estrés generado por la estructura laboral.....	58
Tabla N° 11. Nivel de estrés generado por el territorio organizacional.....	59
Tabla N° 12. Nivel de estrés generado por la tecnología.....	60
Tabla N° 13. Nivel de estrés generado por la influencia del líder.....	61
Tabla N° 14. Nivel de estrés generado por la falta de cohesión.....	62
Tabla N° 15. Nivel de estrés generado por el respaldo del grupo.....	63
Tabla N° 16. Nivel de estrés laboral.....	64
Tabla N° 17. Prueba de normalidad.....	65
Tabla N° 18. Prueba de hipótesis general.....	66
Tabla N° 19. Prueba de hipótesis específica 1.....	67
Tabla N° 20. Prueba de hipótesis específica 2.....	69
Tabla N° 21. Prueba de hipótesis específica 3.....	70
Tabla N° 22. Prueba de hipótesis específica 4.....	71
Tabla N° 22. Prueba de hipótesis específica 5.....	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Nivel de desmotivación de los trabajadores.....	51
Gráfico N° 2. Nivel de regulación de los trabajadores.....	51
Gráfico N° 3. Nivel de regulación introyectada de los trabajadores.....	52
Gráfico N° 4. Nivel de regulación identificada de los trabajadores.....	54
Gráfico N° 5. Nivel de motivación intrínseca.....	55
Gráfico N° 6. Nivel de motivación laboral.....	56
Gráfico N° 7. Nivel de estrés generado por el clima laboral.....	57
Gráfico N° 8. Nivel de estrés generado por la estructura laboral.....	58
Gráfico N° 9. Nivel de estrés generado por el territorio organizacional.....	59
Gráfico N° 10. Nivel de estrés generado por la tecnología.....	60
Gráfico N° 11. Nivel de estrés generado por la influencia del líder.....	61
Gráfico N° 12. Nivel de estrés generado por la falta de cohesión.....	62
Gráfico N° 13. Nivel de estrés generado por el respaldo del grupo.....	63
Gráfico N° 14. Nivel de estrés laboral.....	64
Gráfico N° 15. Prueba de hipótesis general.....	66
Gráfico N° 16. Prueba de hipótesis específica 1.....	67
Gráfico N° 17. Prueba de hipótesis específica 2.....	69
Gráfico N° 18. Prueba de hipótesis específica 3.....	70
Gráfico N° 19. Prueba de hipótesis específica 4.....	71
Gráfico N° 20. Prueba de hipótesis específica 5.....	73

RESUMEN

El trabajo de investigación presentado a continuación lleva por título “Motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018”, que tiene como principal objetivo identificar la relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Para poder alcanzar el objetivo planteado aplicó una investigación de diseño No experimental, correlacional, transversal, considerando como población a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco durante el año 2018, que son un total de 99 trabajadores, y como muestra se aplicó a un total de 30 trabajadores, para la recolección de información se usó la técnica de la encuesta y como instrumentos el Cuestionario de Medición de Estrés Laboral (OIT-OMS) y la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS), ambos instrumentos se encuentran debidamente validados y cuentan con confiabilidad estadísticamente demostrada.

Luego de aplicados los instrumentos de medición, y procesados los resultados estadísticos se encontró que el nivel de motivación laboral alcanzó un nivel medio pues así lo expresan el 66.7% de los encuestados, en cuanto al nivel de estrés podemos verificar que casi la mitad de los trabajadores sufre de estrés (46.7%); luego de aplicar la prueba de correlación de variables se identificó que existe relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Palabras clave: estrés laboral, motivación laboral.

ABSTRACT

The research work presented below is entitled "Motivation and Work Stress of the Pedagogical Management Area of UGEL de Huánuco, 2018", whose main objective is to identify the relationship between motivation and work stress of workers of the Local Educational Management Unit Huánuco, 2018.

In order to achieve the stated objective, it applied a non-experimental, correlational, cross-sectional design research, considering as a population the workers of the Local Educational Management Unit Huánuco during 2018, which is a total of 99 workers, and as a sample was applied to a total of 30 workers, for the collection of information the survey technique was used and as instruments the Labor Stress Measurement Questionnaire (ILO-WHO) and the Motivation Scale at Work (R-) MAWS), both instruments are duly validated and have statistically proven reliability.

After the measurement instruments were applied and the statistical results processed, it was found that the level of work motivation reached a medium level, as 66.7% of the respondents expressed it, in terms of the level of stress we can verify that almost half of the workers suffer from stress (46.7%); After applying the correlation test for variables, it was identified that there is a relationship between motivation and work stress of the workers of the Pedagogical Management Area of UGEL Huánuco, 2018.

Keywords: work stress, work motivation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad el estrés es un problema latente, existen muchos artículos y comentarios publicados en diarios y revistas de actualidad como trabajos de eruditos y libros científicos que exhiben su amplia presencia en todas las profesiones, trabajos y oficios. La popularidad del estrés no solo se trata de difusión, sino de manera principal, de una experiencia dolorosa cuando el estrés llega a generar consecuencias en la salud.

Por su parte, Peiró (2005) explica que el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, en el adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida. La manera en que cada trabajador transita en la ejecución de sus actividades estará regulada por su adaptación a los factores estresores. Por lo tanto, aquellos trabajadores que logren asimilar bien los cambios que conlleva el ámbito laboral aprenderán de la situación y se enriquecerán personalmente tomando dichos cambios como un desafío (puesto que es necesario experimentar cierto nivel de estrés para que se inicie una acción) pero por el contrario, aquellos que no puedan “manejar” correctamente estas situaciones experimentarán insatisfacción personal y/o desgaste produciéndose así en ellos, estrés laboral.

Los trabajadores son una población sometida a una actividad heterogénea constituida por periodos particularmente estresantes. Las exigencias laborales, los horarios, las nuevas relaciones interpersonales, los tiempos de cumplimiento de compromisos, hacen que, muy aparte de trabajar en una organización ya sea pública o privada, los seres humanos que en ese momento juegan un rol de trabajadores, vivencien un ambiente estresante. Este cumulo de demandas exigen de los trabajadores grandes esfuerzos adaptativos haciéndoles experimentar de acuerdo con Rocha (2010) agotamiento, poco interés por su trabajo, autocrítica e incluso llevarlos a la pérdida de control sobre el ambiente, aunque sea sólo transitoriamente.

Este caso no solo sucede durante el primer año de trabajo en una organización, se puede decir que se va acrecentando a medida que los trabajadores se vinculan más al trabajo al interior de la organización, debido a la presión de tener que cumplir con la totalidad de compromisos adquiridos por la organización, el estrés sufrido por los trabajadores se ve reflejado en los síntomas físicos, psicológicos y comportamentales, del mismo modo cada uno de ellos desarrollan estrategias de afrontamiento del estrés de manera instintiva.

A nivel de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco se percibe que existen muchos trabajadores que vienen sufriendo los síntomas del estrés laboral, lo cual resulta preocupante, ya que, se denota que vienen sufriendo problemas que a la larga terminarán en el deterioro de su salud. Estos problemas se acrecientan en base a la propia problemática que reina en los hogares de todos y cada uno de los trabajadores, que en gran medida son comunes a la mayoría de casos como son: los compromisos económicos tales como deudas con los bancos, pago de servicios, apoyo a los hijos, la presencia de parejas que dependen del alcohol en los hogares, el consumo de sustancias dañinas para su organismo como son el alcohol, azúcar y los medicamentos.

Si bien es cierto que en la actualidad el enfoque educativo se orienta al desarrollo de competencias, tampoco podemos negar que a la totalidad de trabajadores del sector educación se nos exige resultados, ya sean estos dentro del ámbito académico como al logro de compromisos de gestión, dichos compromisos muchas veces no pueden ser cumplidos. Y al no poder ser cumplidos, generan preocupación y carga emocional en los trabajadores, lo que a la postre se denota en estrés laboral, logrando en algunos casos a ocasionar el disgusto por la función que vienen cumpliendo, como del cargo que poseen.

A nivel regional, las cosas no lucen mejor, pues se puede evidenciar en la Dirección Regional de Educación una gran cantidad de trabajadores que evidencian los efectos de estrés laboral ya sea por la gran cantidad de horas

que tienen que atender al público, como también las responsabilidades que tienen que cumplir; sumado a las grandes limitantes que se tiene como son la carencia de presupuesto, la logística insuficiente, el exceso de burocracia en el cual se ha constituido el sector público, la presión de la sociedad y la opinión pública; el constante seguimiento por parte de Contraloría, entre otros factores.

Los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco no son ajenos a esta realidad, pese a que muchos trabajadores del sector educativo tengan una idea distinta a la realidad, en la UGEL solo se cuenta con 14 plazas de trabajo, 14 trabajadores bajo la modalidad CAS y cerca de 20 trabajadores en la modalidad de terceros, para atender a 1,116 instituciones educativas, 61 redes educativas, poco más de 5,000 trabajadores y más de 84,000 estudiantes. Teniendo en cuenta que cada persona es una realidad distinta y que con ellos arrastran una serie de problemáticas los cuales necesitan de atención, y en muchos casos de atención personalizada, esto genera un exceso de horas hombre. Horas que cada trabajador debe de arrebatar a su vida familiar para poder cumplir con las metas planteadas u objetivos de la organización, lo que a la postre termina por redundar en el estrés percibido por los trabajadores.

Si bien es cierto, todo trabajador debe contar con la motivación necesaria para trabajar en una determinada organización y dentro de ella en un determinado área, o sector, muchas veces, esto se ve dificultado, pues pese a contar con la motivación interna de estar laborando en la carrera para lo cual fue formado, muchas veces los factores externos, hacen que esta motivación baje y termine menguando en la calidad de servicio que ofrece. Uno de los principales factores externos de motivación que terminan por desanimar a los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local es el salario, pues al ser contratados CAS y/o por servicios de terceros, el sueldo es bastante limitado, estando por debajo de los 2000 soles en la mayoría de los casos, sueldo que es inferior al de un maestro, y teniendo en cuenta que tienen que cumplir con una jornada laboral de 8 horas cronológicas diarias, siempre y cuando no tengan compromisos por cumplir, porque en ese caso

la cantidad de horas se incrementa llegando en algunos casos a ocupar sus sábados y domingos, para lo cual no se les paga sueldo extra.

Otro factor que disminuye la motivación de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco es la falta de reconocimiento social, pues en la mayoría de los casos, reciben malos tratos por parte de las personas a quienes sirven, como son los maestros y directivos, tildándolos en algunos casos de incapaces o de ociosos, no entendiendo que es la sobrecarga laboral la que impide que se cumpla la totalidad de actividades que se quisiera hacer, volviendo al factor de la insuficiencia de personal para poder cumplir con todas y cada una de las actividades propias del sector.

Al analizar estas variables podemos verificar que aparentemente ambas no gozan de un nivel adecuado, pues el nivel de estrés no debería ser demasiado elevado mientras que la motivación si debería de serlo, al menos podemos realizar esta aseveración en base a la observación, lo cual se pretende demostrar de manera científica, por ello nos planteamos la idea que dio origen al presente trabajo de investigación, ¿Qué relación existe entre la motivación y el estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco?.

1.2. Trabajos previos

A nivel Internacional

Zavala (2014) elaboró un trabajo de investigación en el que llegó a la siguiente conclusión: Pese a la dificultad de lograr la determinación los factores que relacionan tanto la motivación como la satisfacción laboral, esta se logró, pues como se demostró de manera estadística, se puede decir que existe homogeneidad entre la percepción de motivación y satisfacción laboral.

Martín (2013) desarrolló un trabajo de investigación en logró concluir: Existe relación significativa entre los niveles de inteligencia emocional y los niveles de motivación autodeterminada; en otras palabras, aquellos estudiantes que tienen mejor inteligencia emocional exponen una mayor motivación laboral.

García (2011) en su tesis llegó a las siguientes conclusiones: a) Los alumnos nóveles expresan que el nivel de estrés percibido es débil-medio, los factores de estrés académico y desorganización de la universidad son las causas más estresantes. Las estudiantes muestran mayor nivel de estrés que los alumnos masculinos. Los estudiantes muestran un gran uso de estrategias de aprendizaje cognitivas.

Casuso (2011) en su investigación llegó a las siguientes conclusiones: a) Los resultados muestran, entre otros aspectos, que los principales estresores académicos referidos son las deficiencias metodológicas del profesorado, los exámenes, la sobrecarga del estudiante y las intervenciones en público. Son los síntomas físicos los que tienen una mayor incidencia. Las puntuaciones medias indican unos niveles de estrés moderados.

A nivel nacional

Bouvierie y García (2017) en su trabajo de investigación llegaron a las siguientes conclusiones: La motivación intrínseca se constituye en el componente de la motivación más relevante para lograr el entendimiento de la relación de este con el síndrome de Burnout, debido a que la relación que evidencia con los componentes de Burnout es moderada con los demás componentes de la variable motivación; Dentro de los principales factores que contribuyen al Burnout es la carencia de control que el trabajador tiene en la ejecución de sus propios trabajos, factor que se relaciona o vincula a la motivación intrínseca.

Oliva (2017) desarrolló un trabajo de investigación con la finalidad lograr la descripción de la motivación laboral y el desempeño laboral de los servidores de un hospital, para ello aplicó una investigación básica, con diseño no-experimental, transversal y correlacional utilizando una muestra de 180 trabajadores, luego de un detallado trabajo de investigación legó a la siguiente conclusión: La variable motivación laboral y el desempeño laboral tienen una relación significativa y positiva, encontrándose los empleados en un nivel de motivación de buen nivel en el que destaca la motivación intrínseca que alcanzó un nivel alto, en un nivel medio en cuanto a la

motivación extrínseca y en cuanto al desempeño solamente se alcanzó un nivel poco eficiente.

Quispe (2016) desarrolló un trabajo de investigación llegando a la siguiente conclusión: Existe relación significativa entre las variables estrés y clima laboral, esta afirmación se encuentra fundamentada en el p-valor= 0,00; también se fundamenta en los resultados de los niveles de estrés reinante que es de nivel bajo pues así lo fundamenta el 87.5% como también de un clima laboral favorable afirmado por el 44.05% de trabajadores encuestados.

Briceño y otros (2013) en su investigación titulada “Evaluando la influencia del estrés post traumático en niños de 3 a 5 años de edad en el desarrollo cognitivo”, estudio que fue de tipo descriptivo analítico, de corte transversal con diseño no experimental de casos y controles. Entre los principales resultados tenemos: a) Según las valoraciones de la prueba Odd ratios, el riesgo de presentar bajo el nivel de desarrollo cognitivo es 9 veces más en niños que padecen altos niveles de estrés post traumático.

A nivel regional

Laguna (2016) desarrolló un trabajo de investigación llegando a las siguientes conclusiones: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la motivación laboral en la institución educativa de Libertad, perteneciente a la provincia de Huamalés durante el año 2016.

Tixe (2016) en su trabajo de investigación llegando a la siguiente conclusión: Se identificó que la relación entre estrés académico y desarrollo de competencias en los estudiantes de la Institución Educativa Agropecuaria “Marino Adrián Meza Rosales” de Huánuco durante el año 2016 es significativa, y podemos afirmar A mayor estrés académico menor desarrollo de competencias de los estudiantes de la Institución Educativa Agropecuaria “Marino Adrián Meza Rosales” de Huánuco, 2016; Se determinó que la relación entre estrés académico y desarrollo de competencias en el área de matemática de los estudiantes de la Institución Educativa Agropecuaria “Marino Adrián Meza Rosales” de Huánuco, 2016; La relación entre estrés

académico y desarrollo de competencias en el área de comunicación de los estudiantes de la Institución Educativa Agropecuaria “Marino Adrián Meza Rosales” de Huánuco durante el 2016 es significativa; Se determinó que no existe relación entre estrés académico y desarrollo de competencias en el área de persona, familia y relaciones humanas de los estudiantes de la Institución Educativa Agropecuaria “Marino Adrián Meza Rosales” de Huánuco durante el 2016; La relación entre estrés académico y desarrollo de competencias en el área de formación ciudadana y cívica de los estudiantes de la Institución Educativa Agropecuaria “Marino Adrián Meza Rosales” de Huánuco durante el 2016 es significativa.

Alvarado, Gonzales y Masgo (2012) en su trabajo de investigación llegando a las siguientes conclusiones: Se identificó que no existe relación entre la motivación laboral intrínseca y el desempeño de los docentes de la I.E. René Guardián; se identificó que no existe relación entre la motivación laboral extrínseca y el desempeño de los docentes de la I.E. René Guardián; se determinó que el nivel de relación entre la motivación laboral transitiva y el desempeño de los docentes es positivo medio; se determinó que el nivel de relación entre la motivación laboral trascendente y el desempeño de los docentes es positivo considerable; se determinó que el nivel de relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes es positivo considerable, es decir cuanto mayor sea la motivación mejor será el desempeño de los docentes en la institución educativa pública del nivel primaria René Guardián del distrito de Amarilis.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación laboral

1.3.1.1. Definición de motivación

Son muchas las definiciones que se le han dado a la motivación, pues en los últimos años se ha convertido en un factor de interés, sobre todo cuando se quiere hablar de productividad en un puesto de trabajo, partiendo de esta afirmación, citaremos a las siguientes:

Robbins y Judge (2009) definen a la motivación como el resultado de la interacción de las personas con la situación. Agregando a esta definición, que implica el conjunto de procesos que influyen en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para poder conseguir un objetivo.

Esta definición nos orienta a estimar que la motivación puede incrementarse o disminuir en función de la situación que tenemos por delante, como también de las consecuencias que pueda implicar dicha situación. Esta situación o conjunto de situaciones van tener incidencia en la fuerza de voluntad que le pongamos a la situación, la dirección a la cual se orienta nuestra decisión y la perseverancia que le pongamos para poder lograrlo. Un ejemplo de ello lo podemos ver al esfuerzo incansable que realiza una madre por un hijo.

Por su parte Reeve (2010) expresa que la motivación hace referencia a los procesos que otorgan energía y dirección al comportamiento de un individuo, teniendo en consideración que por energía se entiende a la fortaleza, dirección y propósito que ponemos a nuestras acciones para lograr la consecución de algún objetivo o para conseguir un resultado en específico.

De ahí que puede entenderse que una persona motivada cuenta con la fortaleza necesaria para conseguir un objetivo, dirige sus esfuerzos en función de la consecución del mismo y tiene muy claro el propósito por el cual ejecuta las acciones correspondientes.

Kristi, Pirkko y Tarja (2011) afirman que la motivación es un estímulo psico-biológico, que se fundamenta en los valores que posee la persona y lo impulsa desde el interior, esta le sirve para activar y guiar el comportamiento del individuo en respuesta al propio motivante, hacia otras personas o hacia el medio ambiente que lo circunscribe, esta se apoya en la motivación intrínseca y se conduce a lograr la satisfacción de los impulsos humanos elementales, el conjunto de necesidades que posee y las metas objetos de deseo.

Para estos autores la motivación no solo implica en un factor energético, sino en un factor de carácter psicológico y biológico, es decir que otorga o incrementa la energía mental y física, el cual nos impulsa a la realización de una actividad o conseguir una meta, pero enmarcada en los valores propios de la persona como también en la satisfacción de las necesidades del individuo.

1.3.1.2. Características de la motivación

De acuerdo con lo expresado por Westwood (1992, citado por Furnham, 2011) la motivación posee un conjunto de características que la diferencia de otros factores del comportamiento, dentro de las más destacadas podemos mencionar:

- La motivación implica un estado interno que experimenta la persona que la posee, pese a que puede ser influida por factores externos, como también otros individuos, la motivación se desarrolla al interior de la persona y es de carácter singular.
- El individuo desarrolla un estado motivacional, de manera tal, que origina un deseo, una intención que lo empuja a actuar en pos de aquello que desea.
- La motivación incluye un factor de elección, intencionalidad o deseo, en otras palabras, el individuo que la experimenta contiene un estado de estimulación que se provoca al interior como al exterior de la persona, la misma que responde a ella, eligiendo la manera de actuar con una determinada dirección e intensidad.
- La acción y el desempeño son funciones propias de la motivación, al menos en parte, en consecuencia, es importante la habilidad de prever y comprender las acciones, y poder programar los desempeños.
- La motivación posee una diversidad de facetas, al tratarse de un proceso complejo que incluye una diversidad de elementos incluye

también una gran posibilidad de adquirir una gran cantidad de determinantes, opciones y resultados.

- Las personas difieren en cuanto a su estado motivacional, como también en los factores que llegan a influir en ellas.
- El estado motivacional de un individuo es variable, pues es difiere en el tiempo y de acuerdo a las situaciones que la ocasionan.

1.3.1.3. Definición de motivación en el trabajo

Peiró y Prieto (2007) señalaron que la motivación laboral se relaciona con el desempeño en el trabajo, se encuentra en función de aspectos cognitivos tales como la comprensión de la tarea, el conjunto de aptitudes, la manera de procesar la información, el conjunto de destrezas y factores de carácter motivacional como la voluntad, el interés o el valor.

De acuerdo con Newstrom (2011) la motivación laboral implica el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen posible que un trabajador elija un curso de acción y se comporte de cierta manera, lo ideal para la empresa es que estas conductas se orienten a la consecución de una meta organizacional. La motivación laboral constituye una combinación compleja de fuerzas psicológicas interiores de cada individuo, en este caso en particular de los trabajadores, concentrándose en tres elementos vitales:

- Dirección y enfoque de la conducta, estas pueden orientarse a factores positivos tales como la confiabilidad, la creatividad, sentido de ayuda, oportunidad, entre otros; los factores disfuncionales incluyen retrasos, ausentismos, retiro y bajo desempeño.
- Nivel de esfuerzo aportado, en el caso de las personas motivadas implica el adquirir compromiso con la organización a la que pertenece, en consecuencia realizar esfuerzos que lo lleven a la excelencia; mientras que las personas sin motivación, únicamente

hacen lo suficiente o necesario para justificar su presencia al interior de la organización.

- Persistencia de la conducta, las personas que cuentan con motivación mantienen el esfuerzo de manera repetida; mientras que las personas que no la poseen tienden a abandonar sus esfuerzos de manera prematura.

En función de los alcances previos, Khan, Riaz y Rashid (2011) afirman que la motivación laboral es el grado en que una persona ejecuta su voluntad y sostiene un nivel de esfuerzo hacia el logro de las metas organizacionales.

1.3.1.4. Aspectos de la motivación en el trabajo

Furnham (2011) describen respecto a la motivación laboral que contienen aspectos internos y externos. En otras palabras, hay una interacción dinámica entre el individuo y el trabajo que ejecuta, que se determina por las demandas y recursos que plantea en el trabajo; estas se encuentran relacionadas con las demandas y recursos que los individuos poseen y que intentan satisfacer y aplicar en su trabajo. Cuando se incrementen las características y objetivos del trabajo y del individuo, será mayor el ajuste entre las demandas y recursos que ofrece el trabajo y la persona.

La conducta influenciada por la motivación laboral se diferencia en dos grupos motivadores de la conducta laboral, los motivadores del entorno laboral y los motivadores del contenido del trabajo.

Los motivadores del entorno laboral se refieren al conjunto de características del ambiente en donde tiene lugar la actividad laboral e involucra el aspecto material y el aspecto social.

Dentro de los principales motivadores del entorno laboral podemos mencionar a los siguientes:

- a) El dinero, es un bien que se desea debido a que es el medio para la adquisición de otros bienes materiales, se constituye en una consecuencia propia del trabajo; su posesión otorga prestigio estatus a quienes la poseen.
- b) Estabilidad en el trabajo, otorga a los individuos la sensación de contar con las competencias necesarias, de que el conjunto de esfuerzos que realiza contribuyen a la sociedad, y que puede realizar la planificación de su vida a largo plazo.
- c) Oportunidades de ascenso y promoción, genera en los trabajadores expectativas y valores, en función a la posibilidad de lograr un mayor estatus laboral y social, el incremento de responsabilidades y de autonomía laboral y la posibilidad de ejecutar tareas más importantes y significativas.
- d) Condiciones de trabajo, si se tiene en consideración las condiciones laborales más importantes podemos mencionar a la disponibilidad de recursos materiales y recursos técnicos, excelentes condiciones físicas en el trabajo, accesibilidad en el horario.
- e) Posibilidades de participación en el trabajo, implica la satisfacción de las necesidades de autorrealización, para controlar su vida y el entorno que lo rodea, de manera tal que pueda participar más y de mejor manera en las decisiones propias del trabajo.
- f) Ambiente social en el trabajo, consiste en la interacción social para conseguir la satisfacción de las necesidades de afiliación y contacto social, junto a la oportunidad de conseguir reconocimiento social por parte de los demás integrantes de la organización y de la comunidad que circunscribe a la organización.

Los motivadores del contenido del trabajo hacen referencia al conjunto de aspectos del trabajo que se relacionan de manera directa con la actividad propia del trabajo.

- a) Características de la tarea, dentro de las principales características podemos citar al interés, variedad, importancia e identificación.
- b) Autonomía para la realización de la tarea, implica el nivel en el empleado se siente en libertad para tomar sus propias decisiones en función a las tareas que desempeña al interior de la organización, esta autonomía genera una sensación de responsabilidad respecto al proceso mismo del trabajo y a los resultados obtenidos como consecuencia de la misma.
- c) Oportunidades de utilizar conocimientos, habilidades y destrezas; es motivante para los trabajadores que se ejecute un ajuste óptimo entre las capacidades del trabajador y los retos que implique el trabajo, siempre en cuando se encuentren los recursos necesarios para la consecución de las mismas.
- d) Retroalimentación, el nivel en que la propia actividad laboral otorga al individuo la información necesaria respecto a la eficacia de la ejecución de su actividad laboral.

1.3.1.4. Dimensiones de la motivación laboral

Dentro de las principales dimensiones de la motivación laboral podemos mencionar a las siguientes de acuerdo con Ryan y Deci (2000):

- a) La desmotivación, implica la etapa en la que el individuo no tiene intención de actuar, como también cuando se posee poca o baja motivación; en este caso las personas no ejercen sus actividades o actúan sin un claro propósito, simplemente se dedican a actuar, las desmotivación se origina en no otorgar valor a una acción, debido a la creencia de no contar con las competencias necesarias para ejecutar una actividad en específico, como también de la idea de no contar con las capacidades necesarias para la realización de un trabajo.
- b) La regulación externa, esta se da cuando se ejecutan actividades con la finalidad de obtener un resultado. Estos suelen darse debido al

disfrute mismo del trabajo, por auto-aprobación por la sensación de auto-elección, o por la obediencia a la regulación externa.

- c) La regulación introyectada, esta se desarrolla cuando la persona aplica una manera de regulación, pero no lo llega a aceptar como algo propio, es una forma de controlar la conducta por medio del que son ejecutados un conjunto de comportamientos para evitar la culpa o la ansiedad o para llegar a complacer el ego. Pese a ello son internamente motivadas.
- d) La regulación identificada, las personas otorgan valoración consciente a los objetivos comportamentales, de forma tal que dicha acción es asimilada siempre y cuando llegue a representar algo importante para el individuo.
- e) La motivación intrínseca, implica el potencial de la naturaleza humana, el deseo de encontrar lo nuevo y lo desafiante, el placer por ampliar y formar las capacidades individuales, la inclinación innata a aprender cosas nuevas.

1.3.1.5. Teorías motivacionales

Para Murray (citado por Furnham, 2011) la motivación es uno de los principales aspectos de la personalidad, en el cual sostiene que a las personas las motiva el deseo de satisfacer las necesidades, teniendo en cuenta que la necesidad es la fuerza en la región cerebral, que excita y organiza las ideas, los pensamientos y los actos y hace que una situación insatisfactoria conduzca al logro de un objetivo. Dentro de las principales teorías de las necesidades podemos citar a las siguientes:

La clasificación de las necesidades de Murray, de acuerdo con Peiró (2011) propuso una lista de 20 necesidades debidamente identificables y distintas entre sí, estas se clasifican en viscerogénicas que se encuentran relacionadas a los hechos orgánicos y las necesidades psicogénicas que tienen su origen en las primeras. Esta teoría tiene

serios detractores debido a su carencia de evidencias empíricas que demuestren la naturaleza de las 20 necesidades.

Teoría de Mc Clelland (citado por Peiró, 2011) en esta teoría se distinguen tres necesidades de relevancia que explican los aspectos motivacionales de la conducta laboral, los cuales están impulsados por los elementos de la cultura en la que se desarrollaron, estos son: la familia, la iglesia y el leer. Siendo las necesidades las siguientes:

- a) La necesidad de logro, implica el impulso por alcanzar los objetivos y continuar hacia adelante, superar el conjunto de normas y criterios previamente establecidos, buscando la mejora continua y constante, con orientación a la excelencia y luchando por el triunfo, el autor de esta teoría logró demostrar mediante pruebas indirectas que la necesidad del logro de los integrantes de una organización tienen importancia en el éxito de la propia organización, logrando demostrar también que el crecimiento organizacional se relaciona con los niveles de logro de los integrantes de la organización.
- b) La necesidad de poder, entendida como el deseo de los individuos a tener poder por sobre otras personas, como también de lograr ejercer poder sobre ellos, para que logren un comportamiento que de otra manera no ejecutarían. Las personas que tienen una gran necesidad de poder suelen preferir situaciones competitivas y que se orienten al logro de estatus, estas personas se preocupan más por ganar prestigio e influencia mucho más que por la realización efectiva de los actos, la gente que tiene este tipo de necesidad son excelentes administradores siempre y cuando se orienten al poder organizacional más que al poder personal.
- c) La necesidad de afiliación, se refiere al deseo de los individuos a ser aceptados por los demás, de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, los individuos que tienen una fuerte necesidad de afiliación tienen preferencia por situaciones cooperativas a las situaciones competitivas y logran trabajar mejor cuando se llega a elogiar sus actitudes hacia la cooperación.

1.3.2. Estrés laboral

1.3.2.1. Definición de estrés

Selye citado por Flores (2001) menciona que el estrés es “la respuesta que no se encuentra previamente especificada por el cuerpo a cualquier demanda, ya sea causada por, o resultado de, condiciones agradables o desagradables”. El autor llegó a resaltar que el conjunto de agentes físicos nocivos, no necesariamente eran los únicos factores que llegan a actuar de manera directa en el cuerpo humano llegando a producirlo, también, en el caso particular de los seres humanos, las demandas sociales y el conjunto de amenazas del entorno social que necesitan de capacidad de adaptación, podían provocar dicho trastorno.

De acuerdo con lo expresado por Sandín (1995) el estrés es “lo que llegamos a notar cuando reaccionamos a la presión, que puede ser del mundo exterior como también sea del interior del mismo. El estrés es considerado como una reacción normal de la vida de los individuos de cualquier edad. Esta reacción es producida por el instinto del organismo de lograr protegerse del conjunto de presiones físicas o emocionales, como también de las situaciones extremas, producidas por el peligro”. De acuerdo con este autor el estrés se produce como consecuencia de la presión que puede llegar a ser producida por diversos factores en algunos casos parten del mismo organismo como pueden ser dolores, enfermedades, afecciones, entre otros; también pueden originarse en factores externos que pueden ser naturales tales como frío, calor, otros; por la sociedad, presión social, deseo de sobresalir, exceso de competitividad; otros.

Otro autor importante que trata respecto al estrés es Ferrero (2003) quienes afirman que es la respuesta que tiene el cuerpo humano ante condiciones externas que llegan a perturbar el equilibrio emocional de la persona. Estas condiciones pueden ser naturales como también sociales y las reacciones pueden variar de acuerdo a la edad de la persona, la experiencia que esta tenga ante situaciones extremas, del género

sexual, de la costumbre a situaciones de estrés, entre otros factores propios de cada persona.

Se puede entender entonces que el estrés es una respuesta de carácter fisiológico y sociológico de nuestro cuerpo frente a un estímulo considerado como estímulo estresor, que puede ser un evento, objeto o persona.

1.3.2.2. Teorías del Estrés

Existe una gran cantidad de estudios e investigaciones acerca del estrés que vienen sucediéndose a lo largo de estos años han enriquecido el conocimiento del fenómeno. Es así como además de la vertiente fisiológica surge su dimensión psicosocial. Tal es así que se han identificado, numerosos sucesos, elementos y características del medio ambiente social, laboral y obviamente, educativo que de distinta manera actúan en los sujetos como estresores o amortiguadores de los efectos del estrés sobre la salud y el bienestar de los mismos.

Ivancevich y Matteson citados por Bittar (2008) afirman que hay tres maneras de definir estrés: 1) El estrés como estímulo, una definición de estrés fundamentada en los estímulos conceptualiza al mismo como “un conjunto de fuerzas externas, de variables del medio físico o social (catástrofes, pérdida de seres queridos, acumulación de contrariedades personales, presiones del trabajo y de la vida urbana). Que tienen un efecto desequilibrador, transitorio o permanente, sobre la persona”. 2) El estrés como respuesta, sustenta que la respuesta señalaría que el estrés “es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental, en la cual el estresor puede consistir en un evento externo o en una situación interna, ambos potencialmente dañinos”. Esta concepción tuvo lugar en la década de los 50 y se denominó Síndrome de Adaptación General, siendo el mismo “la respuesta del organismo a algo perdido, un desequilibrio al que se debe hacer frente”. El mismo incluía tres fases: alarma, resistencia y agotamiento. Existen tres niveles diferentes en la respuesta de estrés: a)

Nivel cognitivo: incluye los procesos subjetivos de evaluación de la situación. b) Nivel fisiológico: refiere la actividad de los ejes neural, neuroendocrino y endocrino. c) Nivel motor: corresponde a las distintas formas y estrategias con las que el individuo intenta afrontar la situación.

3) El estrés como relación Individuo-ambiente, el estrés puede ser definido incluyendo tanto el estímulo como a la respuesta, en este caso el mismo, “es una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas o psicológicas”.

1.3.2.3. Los estresores

Barraza (2008) cuando habla del estrés laboral afirma que existen dos tipos de estresores, estos son los estresores mayores y los estresores menores:

Los estresores mayores se definen como una entidad objetiva que tiene vida independientemente de la percepción de la persona y que normalmente se presenta como una amenaza a su integridad vital. Su repercusión es siempre negativa.

Los estresores menores, son un grupo que no tienen presencia objetiva en independiente de la percepción de la persona; es decir, los acontecimientos o prácticas no son por si mismos estresantes, sino que es la persona, con su valoración, la que los constituye como tales. Al depender de la valoración de cada individuo inevitablemente variarán de un sujeto a otro.

Por otro lugar el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de México (2018) afirma que dentro de los factores potenciales de riesgo se encuentran a las siguientes:

- **Los estresantes psicosociales**

Este tipo de estresantes se originan como consecuencia de la

interacción entre el comportamiento social y la manera en que nuestros sentidos y nuestras mentes llegan a interpretar este tipo de comportamientos. Este tipo de estresores tiene un grado de significancia que se encuentra relacionada con la familiaridad con que una persona tenga para con la sociedad en la que se encuentra, pues de ello depende su capacidad de enfrentarse a estos factores de estrés.

- **Los estresantes bioecológicas**

Este tipo de estresores tienen su origen en las actividades que se derivan del conjunto de funciones de nuestro organismo (cualquier tipo de enfermedad), de la actividad física (aquellos que exigen al cuerpo mayor cantidad de energía para realizar un esfuerzo deportivo) y de los factores ambientales (calor, frío, entre otros).

- **Los estresantes de personalidad**

Estos tienen su origen en la percepción que tiene el individuo de su propia persona, de la significatividad que le da a las ocasiones estresantes los que logran manifestarse en actitudes y comportamientos de riesgo, entre otros factores, es a ello que se deben el efecto que tiene el estrés en unas personas que en otras.

1.3.2.4. Tipos de estrés

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de México (2018) asegura que el estrés no siempre es malo, por el contrario, la falta de estrés puede resultar en un estado de depresión. En función de ello, menciona que existen dos tipos de estrés, el primero positivo, también conocido como eutrés y el otro negativo conocido como distrés.

- **El eutrés o estrés positivo**

Es conocido como el estrés que llega a tener interacción con el factor estresor manteniendo la mente abierta y creativa preparando a

la mente y cuerpo para lograr una función óptima. Cuando se topa uno con este estado de estrés, las personas son capaces de llevar a tener la sensación de placer, bienestar y equilibrio, así como el conjunto de experiencias de corte agradable y satisfactoria.

Las personas que tienen estrés positivo se llegan a caracterizar por ser creativas y motivadas, pudiendo entonces afirmar que es aquello que les da la fuerza necesaria para continuar con vida como también para continuar con el trabajo. Es bajo sus efectos que una persona llega a mostrar y exhibir el conjunto de talentos que posee, de su iniciativa y de su manera única de resolver las cosas. Dentro de los factores causantes de un estrés positivo pueden llegarse a encontrar el éxito profesional, la satisfacción sentimental, la satisfacción de trabajo agradable, la convicción de un resultado favorable en un evento deportivo, el ansiado logro de un puesto de trabajo, la llegada de un hijo, entre otros.

El eustrés es un estado de gran importancia para la salud de las personas, que tiene como consecuencia un gran cantidad de beneficios como también de efectos positivos, dentro de ellos se puede mencionar la mejora de la cantidad de conocimientos, comportamientos superiores, nos permite alcanzar los objetivos previamente planificados, alcanzar aquellos deseos tan esperados, luchar por metas previamente establecidas. Por ello es que este es un tipo de estrés que es necesario de ser buscado, y se debe de utilizar como ente auxiliar para alcanzar el éxito en el aspecto personal y laboral; se puede afirmar entonces que el eustrés es un factor indispensable para el desarrollo y éxito personal; y que no es posible llegar a pensar en una vida productiva sin la existencia de estrés positivo.

- **El distrés o estrés negativo**

Este tipo de estrés es también conocido como el estrés perjudicial o desagradable por lo general ocasiona un exceso de carga al

organismo factor que llega a producir un desequilibrio fisiológico y sociológico, que afecta la productividad de las personas y en casos extremos la aparición de enfermedades sintomáticas y hasta un envejecimiento precoz.

Dentro de los factores que pueden llegar a producir el estrés se encuentran un mal ambiente laboral, conflictos familiares, discusiones con los amigos, sobre carga laboral, entre otros.

1.3.2.5. Síntomas del estrés

Los individuos que padecen de estrés, por lo general presentan una serie de síntomas, estos pueden expresarse de manera física como también a nivel psicológico, dentro de los síntomas generales del estrés de acuerdo con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de México (2018) de carácter psicológico se pueden mencionar: a) Sensación de ansiedad que no siempre es justificado; b) Sensación de ahogo e hipoxia aparente, que genera gran incomodidad e inseguridad; c) Incapacidad de conciliar el sueño (insomnio) sobre todo cuando se espera un resultado; f) Falta de concentración de la atención, carencia para poder enfocarse en un punto único; g) Irritabilidad, reacción negativa a los diferentes factores del entorno; h) Pérdida de las capacidades para la sociabilidad, incapacidad para poder entablar conversaciones largas así como compartir espacios de diálogo; i) Estado de defensa del yo.

En cuanto a los síntomas físicos son más fáciles de percibir, al menos a simple vista, dentro de los más comunes se puede mencionar: Rigidez muscular, lo que imposibilita reacciones inmediatas y las pupilas dilatadas (midriasis).

1.3.2.6. Estrés laboral

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (2001) el estrés laboral es el trastorno que perjudica las finanzas, la producción y la salud física y psicológica de los empleados que trabajan en una

empresa u organización. Este trastorno es entendido como la respuesta de carácter fisiológico y sociológico de nuestro cuerpo frente a un estímulo considerado como estímulo estresor, que puede ser un evento, objeto o persona.

1.3.2.6. Dimensiones del estrés laboral

Para la presente investigación se han seleccionado como dimensiones del estrés laboral a los factores mencionados por Quispe (2016) que ocasionan estrés laboral, dentro de ellas tenemos a las siguientes:

- **Territorio organizacional**

Ámbito físico en el que se encuentra ubicado la organización o empresa, de ello dependen muchos factores, tales como, la cultura y tradiciones propias del entorno.

- **Tecnología**

Factores tecnológicos que afectan el comportamiento de los trabajadores, siempre y cuando estos se encuentren familiarizados con ella, disminuirá el nivel de estrés que este produce, pero se incrementará cada vez que no tengan familiaridad con ella.

- **Influencia del líder**

Implica la sensación de empatía que los trabajadores tienen para con la persona que lidera la organización, y con las políticas que este aplica al interior de la misma. Cuanto más diferencias exista con la manera de liderar la organización mayor incomodidad sentirán los trabajadores y por lo tanto el riesgo de estrés.

- **Falta de cohesión**

La carencia de unión en los ideales y en estilo de trabajo de los integrantes de una organización puede afectar de manera negativa en el nivel de estrés que los trabajadores lleguen a percibir al interior de un espacio laboral.

- **Respaldo del grupo**

El respaldo de los compañeros de trabajo afecta de manera positiva en el nivel de estrés que se percibe en el ambiente laboral, o como factor que contribuye a disminuir el mismo.

- **Estructura organizacional**

La forma en la que la empresa este organizada se constituye en un factor de estrés para los trabajadores, por lo general cuando las estructuras son mayores tienden a generar mayor estrés en los trabajadores y disminuyen cuando estas dimensiones tienden a reducirse.

- **Clima organizacional**

El ambiente percibido al interior de una organización tiende a constituirse en un factor que influye en el estrés laboral.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018?

1.4.2. Problema Específicos

PE₁. ¿Cuál es la relación entre la desmotivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018?

PE₂. ¿Cuál es la relación entre regulación externa y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018?

PE₃. ¿Cuál es la relación entre regulación introyectada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018?

PE₄. ¿Cuál es la relación entre regulación identificada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018?

PE₅. ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La investigación cuenta con la justificación científica pertinente, pues cumple con las siguientes características:

Conveniencia: El presente trabajo tiene relevancia social puesto que realiza una descripción del nivel de motivación laboral y estrés laboral percibido bajo la óptica de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, así como la correlación entre las dos variables. Las mismas que serán de utilidad para la toma de decisiones de los directivos de la UGEL que contribuya a la mejoría de la motivación laboral y también disminuya el nivel de estrés laboral de los trabajadores, los que a la postre redundarán en una mejora calidad de servicio a los usuarios de la misma y se verá reflejado en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Relevancia social, el presente trabajo cuenta con relevancia social porque exhibe el nivel de estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, así como la motivación laboral de los mismos; del mismo modo exhibe la relación entre ambas variables, reforzando así la importancia de evitar el estrés o al menos contar con las técnicas necesarias para enfrentar el estrés.

Práctica, aporta con resultados que confirman la relación entre la motivación y el estrés laboral, el mismo que servirá como fundamento para la

elaboración de un programa de intervención que ayude a enfrentar el estrés laboral por intermedio de actividades motivadoras, confirma también la utilidad de los instrumentos de medición tanto del estrés laboral como de la motivación laboral.

Teórico, aporta con la presentación de un compendio de teorías contemporáneas respecto al estrés y la motivación laboral, así como también de investigaciones recientes relacionadas con ambas variables; todas ellas debidamente citadas y referenciadas de acuerdo a las normas APA.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Ho: No existe relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

HE₁. Existe relación significativa entre desmotivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

HE₂. Existe relación significativa entre regulación externa y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

HE₃. Existe relación significativa entre regulación introyectada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

HE₄. Existe relación significativa entre regulación identificada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

HE₅. Existe relación significativa entre motivación intrínseca y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Identificar la relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

OE₁. Determinar la relación entre desmotivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

OE₂. Determinar la relación entre regulación externa y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

OE₃. Establecer la relación entre regulación introyectada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

OE₄. Determinar la relación entre regulación identificada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

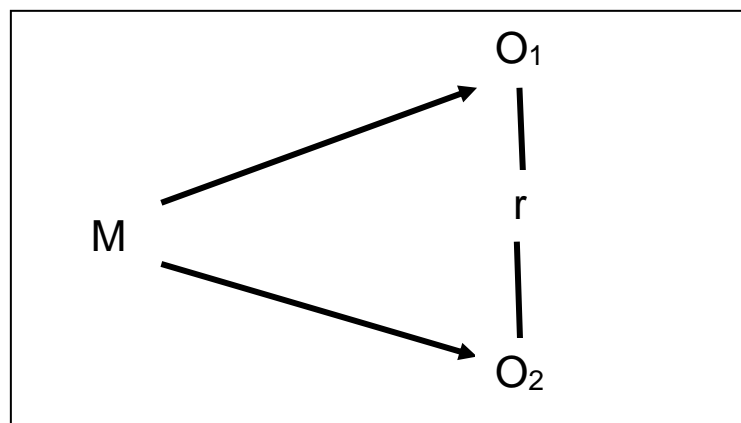
OE₅. Establecer la relación entre motivación intrínseca y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.

La ejecución del presente trabajo de investigación se enmarcó teniendo en consideración los objetivos de la misma, es por ello que se realizó una investigación de diseño no experimental (pues no se manipuló de manera directa o indirecta ninguna de las variables de investigación), transeccional (pues se midió las variables en un momento único), correlacional (tuvo como objetivo conocer la relación entre dos variables). (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

El diseño planteado en el trabajo de investigación, se pone de manifiesto en el siguiente esquema:



Dónde:

O₁ : Motivación laboral.

O₂ : Estrés laboral.

r : Relación entre las variables.

M : Muestra.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Motivación laboral.

Variable 2: Estrés laboral.

Operacionalización de la variable Motivación laboral.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La motivación laboral implica el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen posible que un trabajador elija un curso de acción y se comporte de cierta manera, lo ideal para la empresa es que estas conductas se orienten a la consecución de una meta organizacional. (Newstrom, 2011)	La variable motivación laboral se midió por intermedio de un cuestionario que consta de 19 ítems de alternativa cerrada dividida en 7 opciones	Desmotivación	Esfuerzo	Ordinal
			Identidad	
		Regulación Externa	Aprobación	
			Estímulos	
			Sanciones	
		Regulación Introyectada	Auto-respeto	
		Regulación Identificada	Identidad	
		Motivación Intrínseca	Diversión	
			Interés	
			Emoción	

Operacionalización de la variable estrés laboral.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
El estrés laboral es el trastorno que perjudica las finanzas, la producción y la salud física y psicológica de los empleados que trabajan en una empresa u organización. Este trastorno es entendido como la repuesta de carácter fisiológico y sociológico de nuestro cuerpo frente a un estímulo considerado como estímulo estresor, que puede ser un evento, objeto o persona. (Organización Internacional de Trabajo, 2001)	La variable estrés laboral se midió con el apoyo del cuestionario de motivación laboral de OIT-OMS que consta de 25 ítems con alternativa cerrada que usa 7 opciones fundamentadas en la escala de frecuencia	Clima organizacional	Misión y metas	Ordinal
			Estrategias	
			Políticas	
			Objetivos	
		Estructura organizacional	Documentación	
			Control del trabajo	
			Cadena de mando	
		Territorio organizacional	Espacios laborales	
			Comodidad	
		Tecnología	Equipamiento	
			Conocimientos tecnológicos	
		Influencia del líder	Representación	
			Respeto	
			Bienestar	
			Confianza	
		Falta de cohesión	Identidad	
			Prestigio	
Organización				
Presión				
Respaldo del grupo	Respaldo			

2.3. Población y muestra

Población

La población considerada en el presente trabajo de investigación está conformado por la totalidad de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco, ya sean de plazas orgánicas como son el jefe de área, coordinadores de PRONOEI y los especialistas de educación, contratados bajo la modalidad CAS como son el Gestor local, Gestor de calidad de información, acompañantes pedagógicos y especialista de evaluación; contratados bajo la modalidad de terceros en el caso de la secretaria. Los cuales se resumen en la siguiente tabla:

Tabla N° 01

Población de trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Cargo	Cantidad
Área de Gestión Pedagógica	60
Área de Gestión Institucional	15
Área de Gestión Administrativa	20
Asesoría jurídica	6
Dirección	8
Total	99

Fuente: CAP de la UGEL Huánuco.

Elaboración: El investigador

Muestra

Para el presente trabajo de investigación se consideró como muestra de investigación a un total de 30 trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, que se encuentra distribuida de manera estratificada incluyendo a trabajadores de todas las modalidades y cargos correspondientes, el cual se presenta en la siguiente tabla:

Tabla N° 02

Muestra de trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Cargo	Cantidad
Área de Gestión Pedagógica	15
Área de Gestión Institucional	5
Área de Gestión Administrativa	5
Asesoría jurídica	2
Dirección	3
Total	30

Fuente: CAP de la UGEL Huánuco.
Elaboración: El investigador

Muestreo

El tipo de muestreo utilizado en el presente trabajo de investigación es un muestreo no probabilístico también denominado muestreo por criterio de expertos y en algunos casos también conocido como muestreo por conveniencia.

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

Con la finalidad de ejecutar de manera adecuada el presente trabajo de investigación, se usaron las técnicas pertinentes con sus correspondientes instrumentos de recolección de datos, los que se detallan en la siguiente lista:

Técnicas

- Técnica de Encuesta. Se utilizó esta técnica puesto que según Abanto (2016) esta técnica busca conocer la opinión que tiene un grupo humano respecto a cierto problema o variable, en este caso en particular, los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco durante el año 2018, respecto a la motivación laboral con la que cuentan

y el estrés laboral percibido como consecuencia de las actividades laborales propias del cargo.

Instrumentos

- Cuestionarios: Es un instrumento de medición de las variables que recoge información de los sujetos de investigación, por medio de preguntas cerradas, los cuales se pueden contestar de acuerdo a la alternativa con la que mejor se identifica.

Ficha técnica del instrumento de medición de la variable estrés laboral

Nombre: Cuestionario de estrés laboral (OIT – OMS).

Autores: Ivancevich y Matteson.

Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos aproximados.

Edad de aplicación: De 20 a 65 años de edad.

Forma de aplicación: Individual.

Nivel académico: Secundaria completa.

Objetivo: Identificar los estresores laborales. Analizar los estresores presentes en la organización, instalación, área.

Estructuración: La prueba cuenta con 7 áreas: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo.

Psicometría: Mide la percepción que tienen los trabajadores respecto al estrés laboral percibido como consecuencia de las actividades y responsabilidades propias del cargo que ocupa. Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.912.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos		10	100.00
		0	0
		10	100.00

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.912	19

Validación del instrumento de medición de la variable estrés laboral

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Mendoza Balarezo, Javier	Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimeé	Total
Puntaje	Válido	Válido	Válido	Válido

Luego de sometido a validación el instrumento de medición del estrés laboral a la comunidad de revisores de la Escuela de Pos Grado de la UCV con sede en Huánuco, se obtuvo un valor en promedio de válido, pues así lo calificaron los tres investigadores experimentados, esta calificación obtenida denota que el instrumento de medición es pertinente para medir el estrés laboral tal y como está en la actualidad.

BAREMO DE LA VARIABLE (X) ESTRÉS LABORAL		
[25 – 62]	Bajo nivel de estrés	
[63 – 100]	Nivel intermedio	
[101 – 138]	Estrés	
[139 – 175]	Alto nivel de estrés	
DIMENSIONES		
Clima organizacional	[4 – 10]	Bajo nivel de estrés
	[11 – 16]	Nivel intermedio
	[17 – 22]	Estrés
	[23 – 28]	Alto nivel de estrés

Estructura organizacional	[4 – 10]	Bajo nivel de estrés
	[11 – 16]	Nivel intermedio
	[17 – 22]	Estrés
	[23 – 28]	Alto nivel de estrés
Territorio organizacional	[3 – 7]	Bajo nivel de estrés
	[8 – 12]	Nivel intermedio
	[13 – 17]	Estrés
	[18 – 21]	Alto nivel de estrés
Tecnología	[3 – 7]	Bajo nivel de estrés
	[8 – 12]	Nivel intermedio
	[13 – 17]	Estrés
	[18 – 21]	Alto nivel de estrés
Influencia del líder	[4 – 10]	Bajo nivel de estrés
	[11 – 16]	Nivel intermedio
	[17 – 22]	Estrés
	[23 – 28]	Alto nivel de estrés
Falta de cohesión	[4 – 10]	Bajo nivel de estrés
	[11 – 16]	Nivel intermedio
	[17 – 22]	Estrés
	[23 – 28]	Alto nivel de estrés
Respaldo del grupo	[3 – 7]	Bajo nivel de estrés
	[8 – 12]	Nivel intermedio
	[13 – 17]	Estrés
	[18 – 21]	Alto nivel de estrés

Ficha técnica del instrumento de medición de la variable motivación laboral

Nombre: Escala de motivación laboral.

Autores: Gagné (2010).

Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos aproximados.

Edad de aplicación: De 20 a 65 años de edad.

Forma de aplicación: Individual.

Nivel académico: Secundaria completa.

Objetivo: Identificar el nivel de motivación laboral.

Estructuración: La prueba cuenta con 6 dimensiones: Desmotivación (DM) que se encuentra relacionado con la ausencia de motivación en el ámbito laboral (3 ítems), Regulación extrínseca (6 ítems), Regulación introyectada (3 ítems), Regulación identificada (3 ítems) y Motivación intrínseca (3 ítems).

Psicometría: Mide la percepción que tienen los trabajadores respecto al nivel de motivación laboral percibido en el área laboral al cual pertenece. Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.970.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos		10	100
		0	0
		10	100

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.970	25

Validación del instrumento de medición de la variable estrés laboral

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Mendoza Balarezo, Javier	Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimeé	Total
Puntuación	Válido	Válido	Válido	Válido

Luego de sometido a validación el instrumento de medición de la motivación laboral a la comunidad de revisores de la Escuela de Pos Grado de la UCV con sede en Huánuco, se obtuvo un valor en promedio de válido, pues así lo calificaron los tres investigadores experimentados, esta calificación obtenida denota que el instrumento de medición es pertinente para medir la motivación laboral tal y como esta en la actualidad.

BAREMO DE LA VARIABLE (X) MOTIVACIÓN LABORAL		
[19 – 42]	Baja	
[43 – 76]	Media	
[77 – 105]	Alta	
[106 – 125]	Muy alta	
DIMENSIONES		
Desmotivación	[3 – 7]	Baja
	[8 – 12]	Media
	[13 – 17]	Alta
	[18 – 21]	Muy alta
Regulación externa	[6 – 15]	Baja
	[16 – 24]	Media
	[25 – 33]	Alta
	[34 – 42]	Muy alta
Regulación introyectada	[4 – 10]	Baja
	[11 – 16]	Media
	[17 – 22]	Alta
	[23 – 28]	Muy alta
Regulación identificada	[3 – 7]	Baja
	[8 – 12]	Media
	[13 – 17]	Alta
	[18 – 21]	Muy alta
Motivación intrínseca	[3 – 7]	Baja
	[8 – 12]	Media
	[13 – 17]	Alta
	[18 – 21]	Muy alta

2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis respecto a los datos obtenidos por medio de los instrumentos de medición de las variables se prosiguió de la siguiente manera:

- Se ejecutó la recolección de los datos de los cuestionarios, por medio del conteo de los resultados, en una base de datos, teniendo en cuenta la totalidad de resultados.
- Desarrollo del diseño y ejecución de las tablas de distribución de frecuencias, por intermedio de los programas de tratamiento de información como es el programa Microsoft Excel.
- Cálculo de los indicadores de tendencia central, por intermedio de los programas de tratamiento de información como es el programa Microsoft Excel.
- Elaboración de los gráficos de barras, contando con el apoyo de Microsoft Excel.

Para la contrastación de las hipótesis de investigación se procedió de la manera siguiente:

- Aplicación de la prueba de normalidad, en este caso en particular se consideró la prueba de Shapiro Wilk.
- Aplicación del Coeficiente de correlación "Rho" de Spearman, con el apoyo del programa SPSS 22.

2.6. Aspectos éticos

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se consideraron los siguientes aspectos éticos:

- Se solicitó permiso al directivo a cargo de la oficina de gestión pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, de manera verbal y escrita.
- Se solicitó la participación voluntaria a los sujetos de investigación de manera previa, quienes al ser profesionales que pasaron por el mismo camino para la obtención del grado académico de magister, accedieron con la mayor amabilidad.
- Se mantuvo el anonimato a cada sujeto de investigación, pues lo que se busca es un resultado general a nivel de la institución educativa.

III. RESULTADOS

3.1. Estadísticos descriptivos

Tabla N° 03

Nivel de desmotivación de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

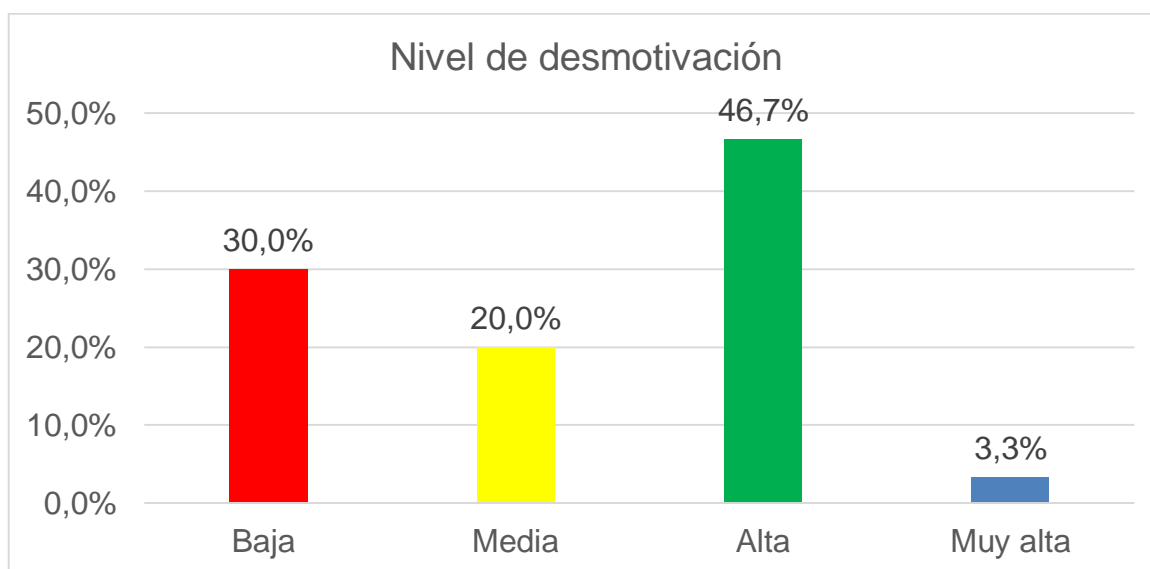
Nivel de desmotivación	fi	hi%
Baja	9	30.0%
Media	6	20.0%
Alta	14	46.7%
Muy alta	1	3.3%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 01

Nivel de desmotivación de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 03.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Realizados los cálculos estadísticos a los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario de motivación laboral, respecto a la desmotivación de

los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco se encontró que el 30% de ellos afirman tener un nivel bajo de desmotivación, el 20% de ellos asevera tener un nivel medio de desmotivación, mientras que el 46.7% de los trabajadores afirma tener un nivel alto de desmotivación laboral, por último tan solo el 3.3% de los trabajadores encuestados considera contar con un nivel muy alto de desmotivación laboral.

Tabla N° 04

Nivel de regulación externa de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

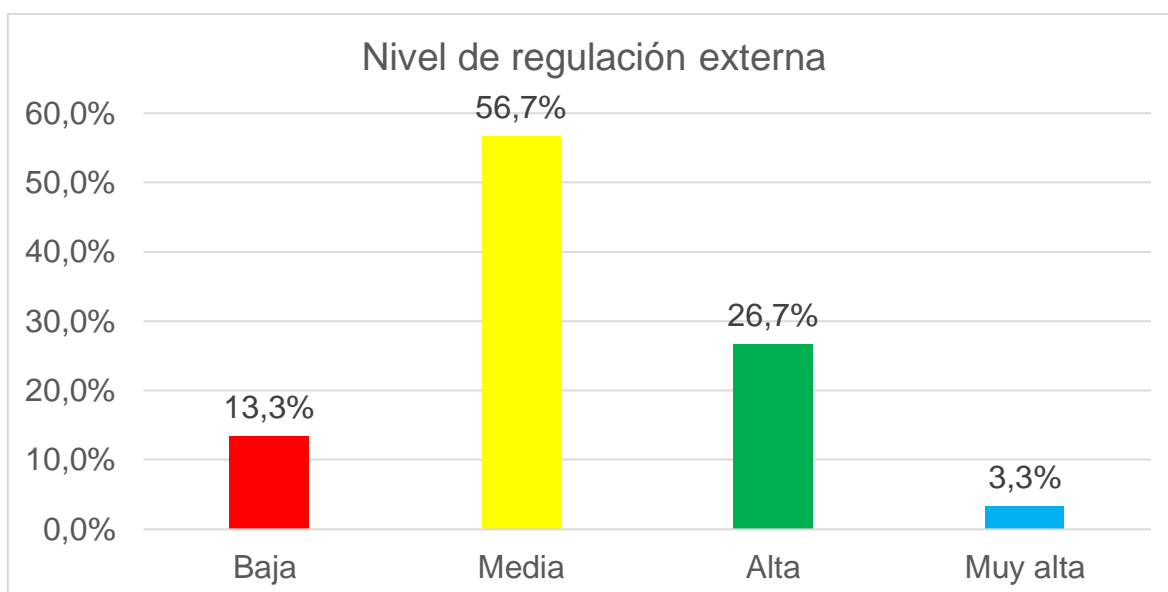
Nivel de regulación externa	fi	hi%
Baja	4	13.3%
Media	17	56.7%
Alta	8	26.7%
Muy alta	1	3.3%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 02

Nivel de regulación externa de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 04.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Realizados los cálculos estadísticos a los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario de motivación laboral, respecto a la regulación externa de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, se encontró que el 13.3% de ellos afirman tener un nivel bajo de regulación externa, el 56.7% de los trabajadores en la UGEL de Huánuco asevera tener un nivel medio de regulación externa, mientras que el 26.7% de los trabajadores encuestados afirma tener un nivel alto de regulación externa, por último tan solo el 3.3% de los trabajadores encuestados en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco considera contar con un nivel muy alto de regulación externa de su motivación laboral. Podemos entonces afirmar que de acuerdo a las opiniones de los trabajadores encuestados cuentan un nivel medio de regulación externa de su motivación laboral, pues así lo manifiesta poco más de la mitad de trabajadores encuestados.

Tabla N° 05

Nivel de regulación introyectada de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

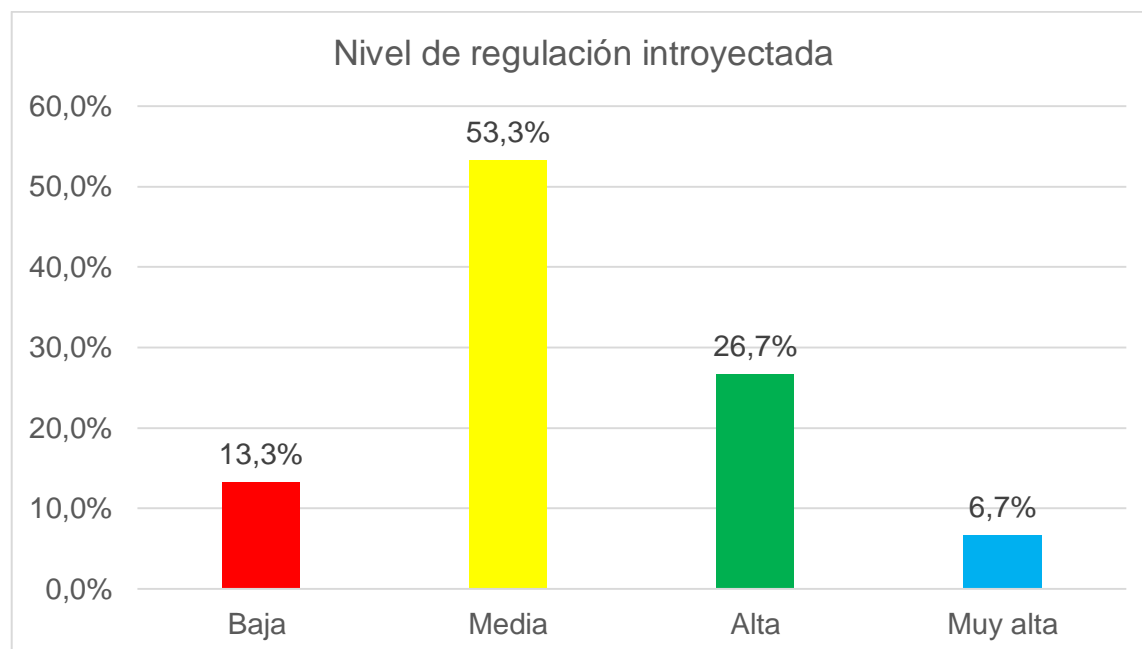
Nivel de regulación introyectada	fi	hi%
Baja	4	13.3%
Media	16	53.3%
Alta	8	26.7%
Muy alta	2	6.7%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 03

Nivel de regulación introyectada de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 05.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Realizados los cálculos estadísticos a los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario de motivación laboral, respecto a la regulación introyectada de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, se encontró que el 13.3% de ellos afirman tener un nivel bajo de regulación introyectada, el 53.3% de los trabajadores en la UGEL de Huánuco asevera tener un nivel medio de regulación introyectada, mientras que el 26.7% de los trabajadores encuestados afirma tener un nivel alto de regulación introyectada, por último, tan solo el 6.7% de los trabajadores encuestados en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco considera contar con un nivel muy alto de regulación introyectada de su motivación laboral.

Tabla N° 06

Nivel de regulación identificada de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

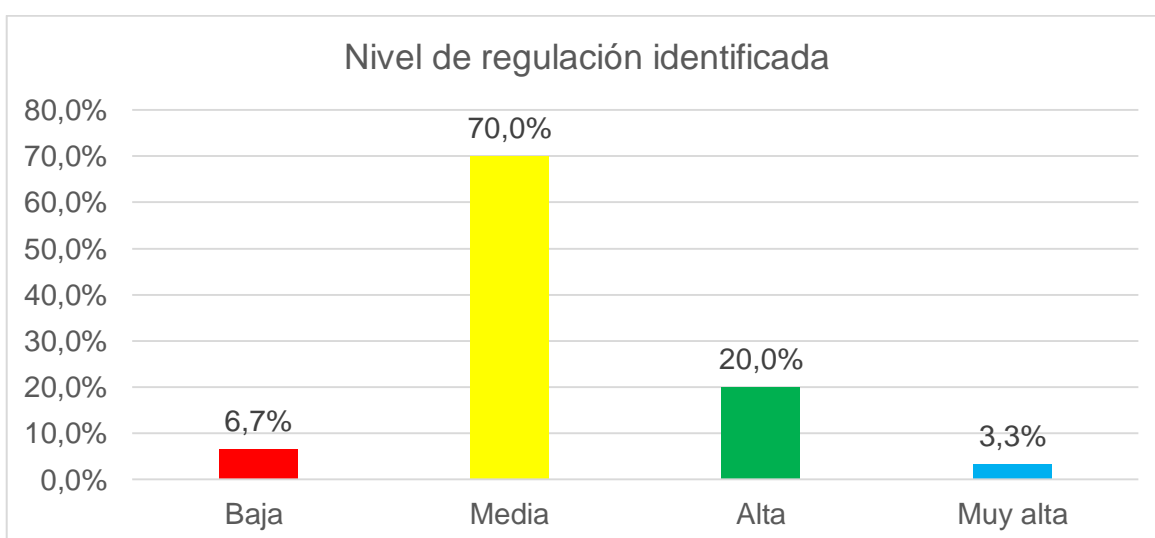
Nivel de regulación identificada	fi	hi%
Baja	2	6.7%
Media	21	70.0%
Alta	6	20.0%
Muy alta	1	3.3%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 04

Nivel de regulación identificada de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 06.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Realizados los cálculos estadísticos a los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario de motivación laboral, respecto a la regulación identificada de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, se encontró que el 6.7% de ellos afirman tener un nivel bajo de regulación identificada, el 70% asevera tener un nivel medio de regulación identificada, mientras que el 20% de los trabajadores afirma tener un nivel alto de regulación identificada, por último, tan solo el 3.3% de los trabajadores considera contar con un nivel muy alto de regulación identificada.

Tabla N° 07

Nivel de motivación intrínseca de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

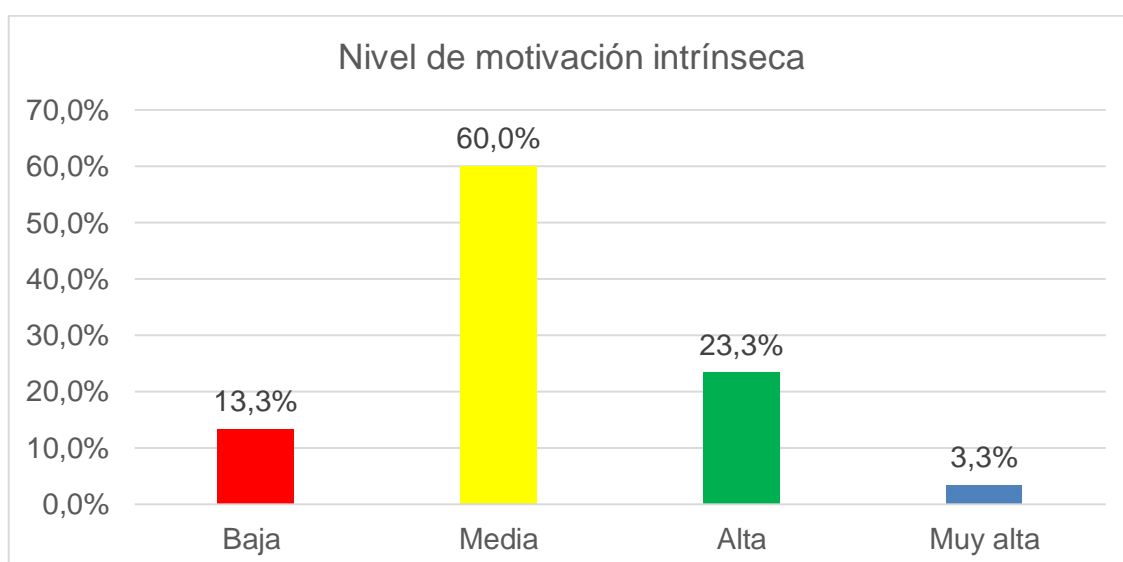
Nivel de motivación intrínseca	fi	hi%
Baja	4	13.3%
Media	18	60.0%
Alta	7	23.3%
Muy alta	1	3.3%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 05

Nivel de motivación intrínseca de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 07.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Realizados los cálculos estadísticos a los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario de motivación laboral, respecto a la motivación intrínseca de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, se encontró que el 13.3% de ellos afirman tener un nivel bajo de motivación intrínseca, el 60% asevera tener un nivel medio de motivación intrínseca, mientras que el 23.3% de los trabajadores afirma tener un nivel alto de motivación intrínseca, por último, tan solo el 3.3% de los trabajadores considera contar con un nivel muy alto de motivación intrínseca.

Tabla N° 08

Nivel de motivación laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

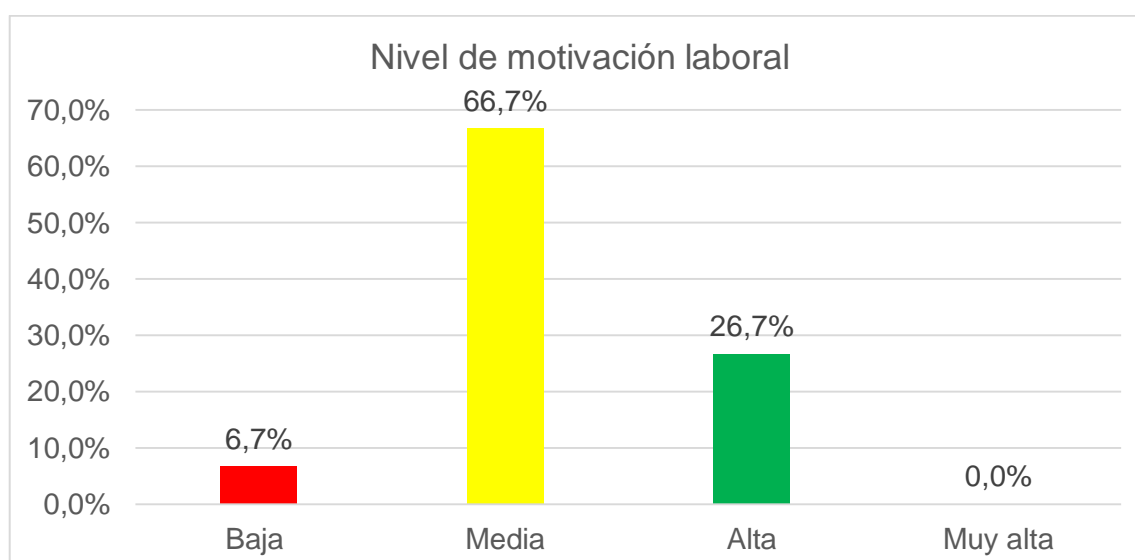
Nivel de motivación laboral	fi	hi%
Baja	2	6.7%
Media	20	66.7%
Alta	8	26.7%
Muy alta	0	0.0%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 06

Nivel de motivación laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 08.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Realizados los cálculos estadísticos a los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario de motivación laboral, respecto a la motivación intrínseca de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, se encontró que el 6.7% de ellos afirman tener un nivel bajo de motivación laboral, el 66.7% asevera tener un nivel medio de motivación laboral, mientras que el 26.7% de los trabajadores afirma tener un nivel alto de motivación laboral, por último, ninguno de los trabajadores considera contar con un nivel muy alto de motivación laboral.

Tabla N° 09

Nivel de estrés generado por el clima laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

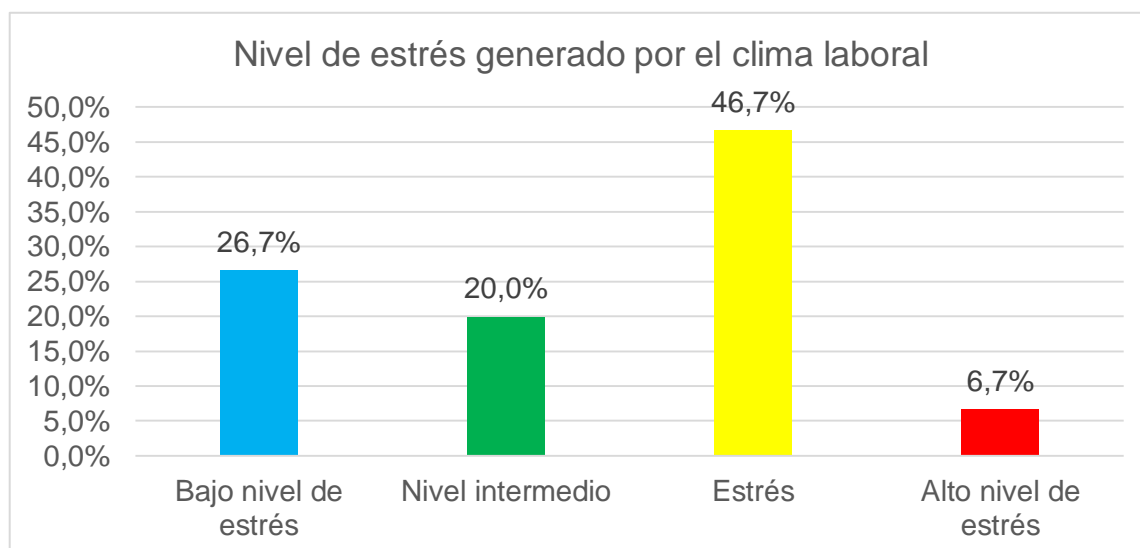
Nivel de estrés generado por el clima laboral	fi	hi%
Bajo nivel de estrés	8	26.7%
Nivel intermedio	6	20.0%
Estrés	14	46.7%
Alto nivel de estrés	2	6.7%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 07

Nivel de estrés generado por el clima laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 09.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Realizados los cálculos estadísticos a los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario de estrés laboral, respecto al estrés generado por el clima laboral en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, se encontró que el 26.7% tiene un nivel bajo de estrés ocasionado por el clima laboral, el 20% asevera tener un nivel intermedio de estrés a causa del estrés laboral, mientras que el 46.7% de los trabajadores afirma tener estrés ocasionado por el clima laboral, por último, tan solo el 6.7% de los trabajadores considera contar con un nivel alto de estrés a causa del clima laboral.

Tabla N° 10

Nivel de estrés generado por la estructura organizacional de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

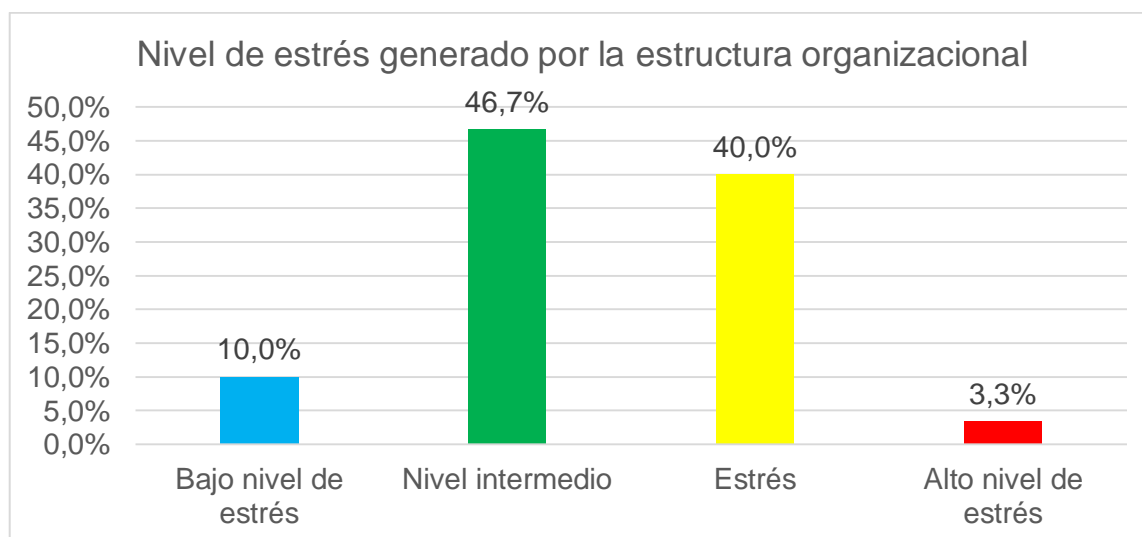
Nivel de estrés generado por estructura organizacional	fi	hi%
Bajo nivel de estrés	8	26.7%
Nivel intermedio	6	20.0%
Estrés	14	46.7%
Alto nivel de estrés	2	6.7%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 08

Nivel de estrés generado por la estructura organizacional de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 10.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Realizados los cálculos estadísticos a los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario de estrés laboral, respecto al estrés generado por la estructura organizacional en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, se encontró que el 10% tiene un nivel bajo de estrés ocasionado por la estructura organizacional, el 46.7% asevera tener un nivel intermedio de estrés a causa de la estructura organizacional, mientras que el 40% de los trabajadores afirma tener estrés ocasionado por la estructura organizacional, por último, tan solo el 3.3% de los trabajadores expresa contar con un nivel alto de estrés a causa de la estructura organizacional.

Tabla N° 11

Nivel de estrés generado por el territorio organizacional de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

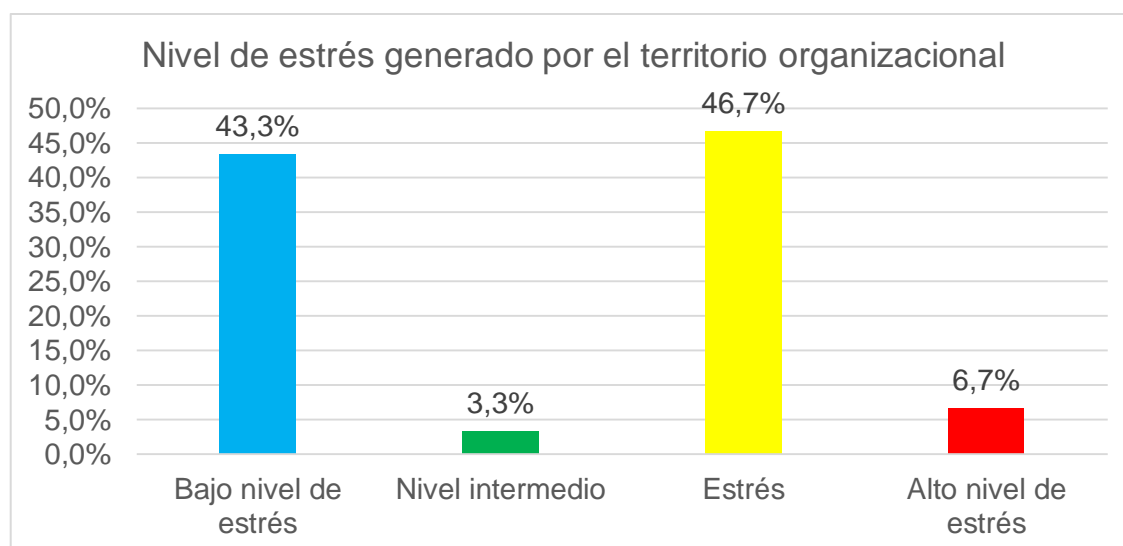
Nivel de estrés generado por el territorio organizacional	fi	hi%
Bajo nivel de estrés	8	26.7%
Nivel intermedio	6	20.0%
Estrés	14	46.7%
Alto nivel de estrés	2	6.7%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 09

Nivel de estrés generado por el territorio organizacional de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 11.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Realizados los cálculos estadísticos a los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario de estrés laboral, respecto al estrés generado por el territorio organizacional en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, se encontró que el 43.3% tiene un nivel bajo de estrés ocasionado por el territorio organizacional, el 3.3% asevera tener un nivel intermedio de estrés a causa del territorio organizacional, mientras que el 46.7% de los trabajadores afirma tener estrés ocasionado por el territorio organizacional, por último, tan solo el 6.7% de los trabajadores expresa contar con un nivel alto de estrés a causa del territorio organizacional.

Tabla N° 12

Nivel de estrés generado por la tecnología en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

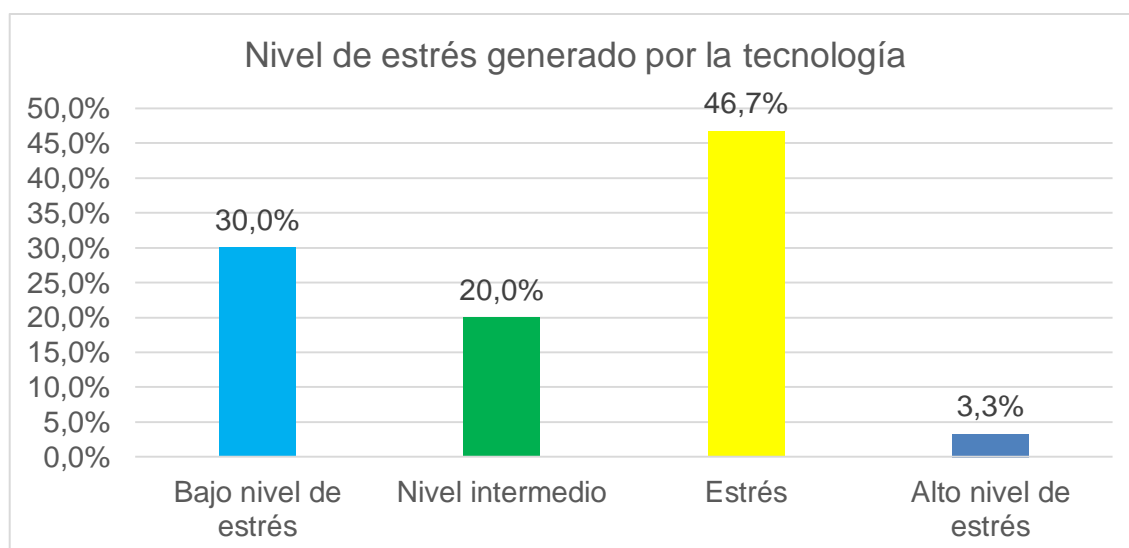
Nivel de estrés generado por la tecnología	fi	hi%
Bajo nivel de estrés	9	30.0%
Nivel intermedio	6	20.0%
Estrés	14	46.7%
Alto nivel de estrés	1	3.3%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 10

Nivel de estrés generado por la tecnología en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 12.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Realizados los cálculos estadísticos a los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario de estrés laboral, respecto al estrés generado por la tecnología en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, se encontró que el 30% tiene un nivel bajo de estrés ocasionado por la tecnología, el 20% asevera tener un nivel intermedio de estrés a causa de la tecnología, mientras que el 46.7% de los trabajadores afirma tener estrés ocasionado por la tecnología, por último, tan solo el 3.3% de los trabajadores expresa contar con un nivel alto de estrés a causa de la tecnología usada en el área de trabajo.

Tabla N° 13

Nivel de estrés generado por la influencia del líder en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

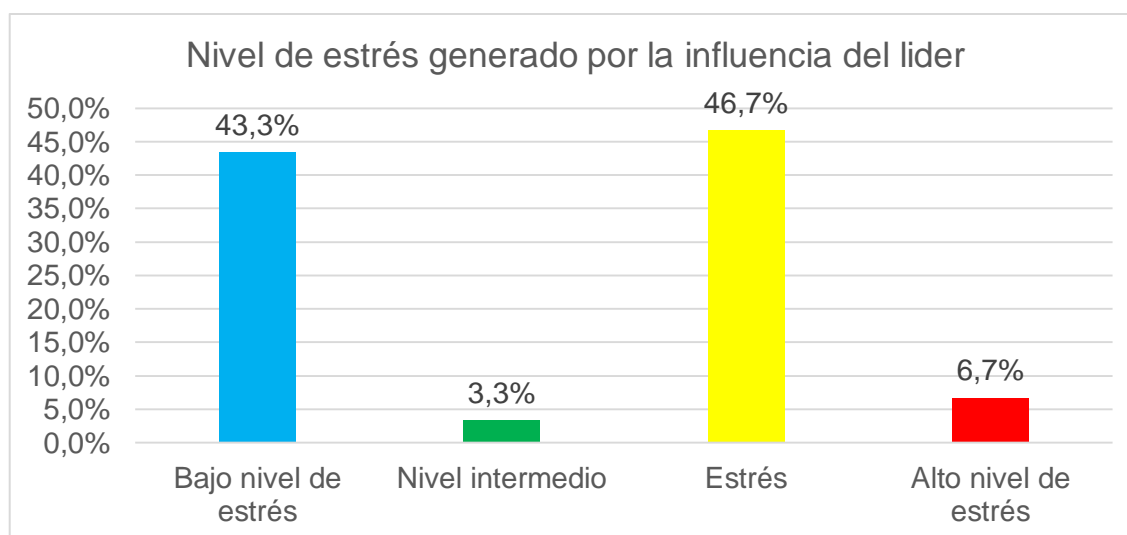
Nivel de estrés generado por la influencia del líder	fi	hi%
Bajo nivel de estrés	13	43.3%
Nivel intermedio	1	3.3%
Estrés	14	46.7%
Alto nivel de estrés	2	6.7%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 11

Nivel de estrés generado por la influencia del líder en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 13.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Realizados los cálculos estadísticos a los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario de estrés laboral, respecto al estrés generado por la influencia del líder en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, se encontró que el 30% tiene un nivel bajo de estrés ocasionado por la influencia del líder, el 3.3% asevera tener un nivel intermedio de estrés a causa de la influencia del líder, mientras que el 46.7% de los trabajadores afirma tener estrés ocasionado por la influencia del líder, por último, tan solo el 3.3% de los trabajadores expresa contar con un nivel alto de estrés a causa de la influencia del líder.

Tabla N° 14

Nivel de estrés generado por falta de cohesión en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

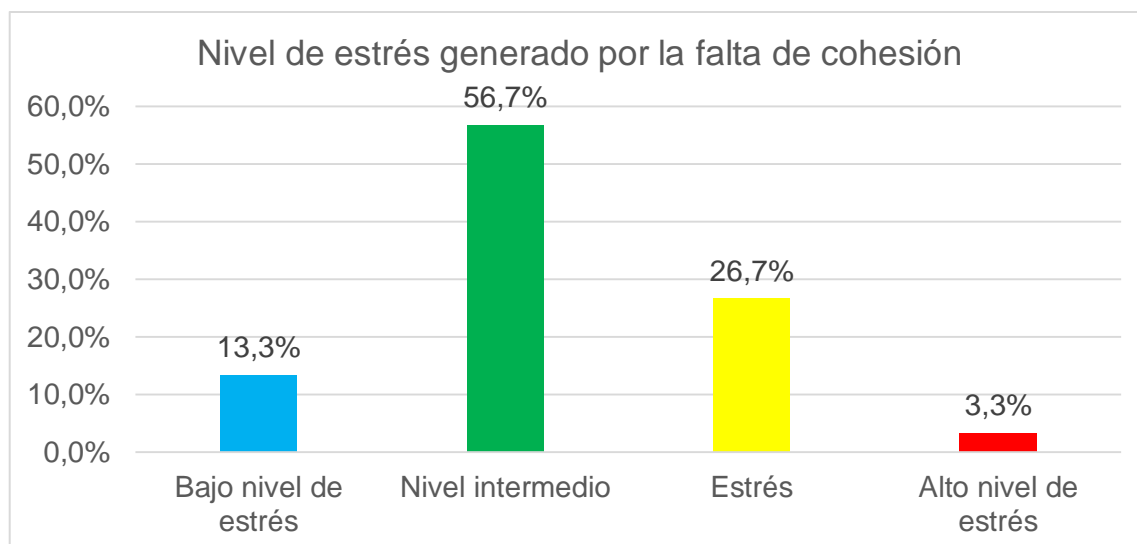
Nivel de estrés generado por la falta de cohesión	fi	hi%
Bajo nivel de estrés	13	43.3%
Nivel intermedio	1	3.3%
Estrés	14	46.7%
Alto nivel de estrés	2	6.7%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 12

Nivel de estrés generado por falta de cohesión en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 14.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Realizados los cálculos estadísticos a los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario de estrés laboral, respecto al estrés generado por la falta de cohesión en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, se encontró que el 13.3% tiene un nivel bajo de estrés ocasionado por la falta de cohesión, el 56.7% asevera tener un nivel intermedio de estrés a causa de la falta de cohesión, mientras que el 26.7% de los trabajadores afirma tener estrés ocasionado por la falta de cohesión, por último, tan solo el 3.3% de los trabajadores expresa contar con un nivel alto de estrés a causa de la falta de cohesión.

Tabla N° 15

Nivel de estrés generado por el respaldo del grupo en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

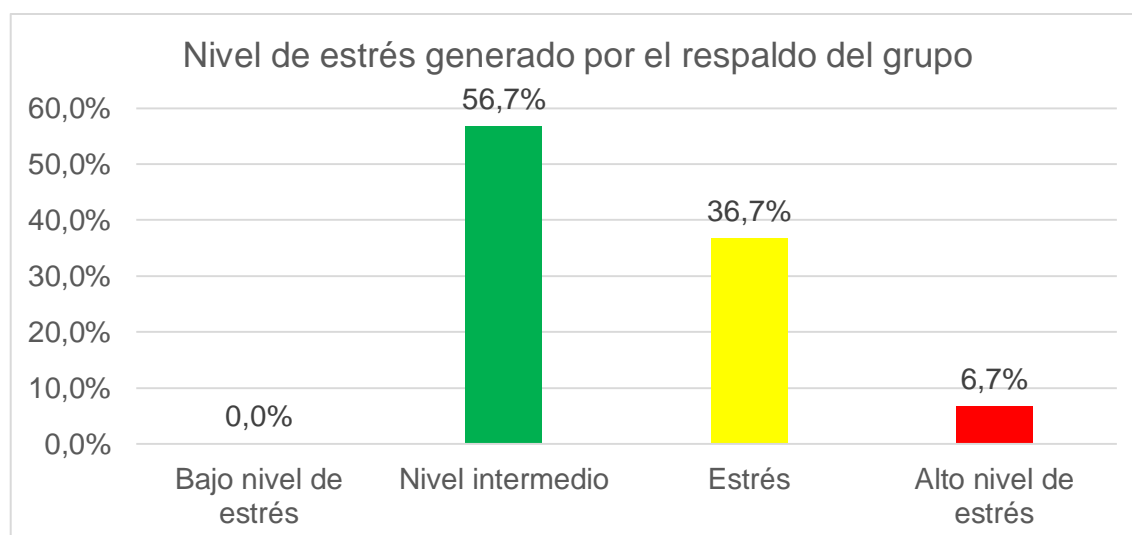
Nivel de estrés generado por el respaldo del grupo	fi	hi%
Bajo nivel de estrés	13	43.3%
Nivel intermedio	1	3.3%
Estrés	14	46.7%
Alto nivel de estrés	2	6.7%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 13

Nivel de estrés generado por el respaldo del grupo en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 15.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Realizados los cálculos estadísticos a los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario de estrés laboral, respecto al estrés generado por el respaldo del grupo en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, se encontró que ninguno tiene un nivel bajo de estrés ocasionado por el respaldo del grupo, el 56.7% asevera tener un nivel intermedio de estrés a causa del respaldo del grupo, mientras que el 36.7% de los trabajadores afirma tener estrés ocasionado por el respaldo del grupo, por último, tan solo el 6.7% de los trabajadores expresa contar con un nivel alto de estrés a causa del respaldo del grupo.

Tabla N° 16

Nivel de estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

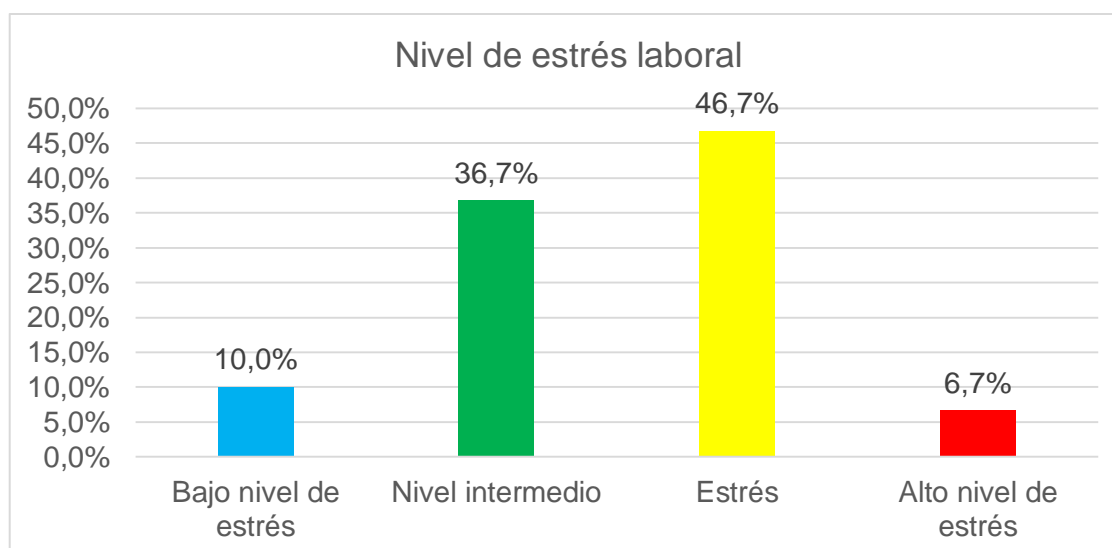
Nivel de estrés laboral	fi	hi%
Bajo nivel de estrés	13	43.3%
Nivel intermedio	1	3.3%
Estrés	14	46.7%
Alto nivel de estrés	2	6.7%
Total	30	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 14

Nivel de estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 16.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Realizados los cálculos estadísticos a los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario de estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, se encontró que el 10% de los trabajadores tiene un nivel bajo de estrés ocasionado por el respaldo del grupo, el 36.7% asevera tener un nivel intermedio de estrés laboral, mientras que el 46.7% de los trabajadores afirma tener estrés laboral, por último, tan solo el 6.7% de los trabajadores expresa contar con un nivel alto de estrés laboral.

4.2. Comprobación o contrastación de hipótesis

Tabla N° 17

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desmotivación	,155	30	,065	,930	30	,049
Regulación externa	,129	30	,200*	,955	30	,236
Regulación introyectada	,172	30	,024	,947	30	,140
Regulación identificada	,153	30	,072	,930	30	,050
Motivación intrínseca	,105	30	,200*	,973	30	,618
Motivación laboral	,170	30	,027	,949	30	,159
Estrés laboral	,187	30	,009	,904	30	,010

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionarios de gestión del talento humano y desempeño laboral

Elaboración: Las investigadoras

Teniendo en cuenta que la mayoría de las dimensiones y la propia variable estrés laboral obedecen a una distribución que no es normal, por lo tanto requieren de la aplicación de una prueba no paramétrica. (Prueba de correlación de Spearman)

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

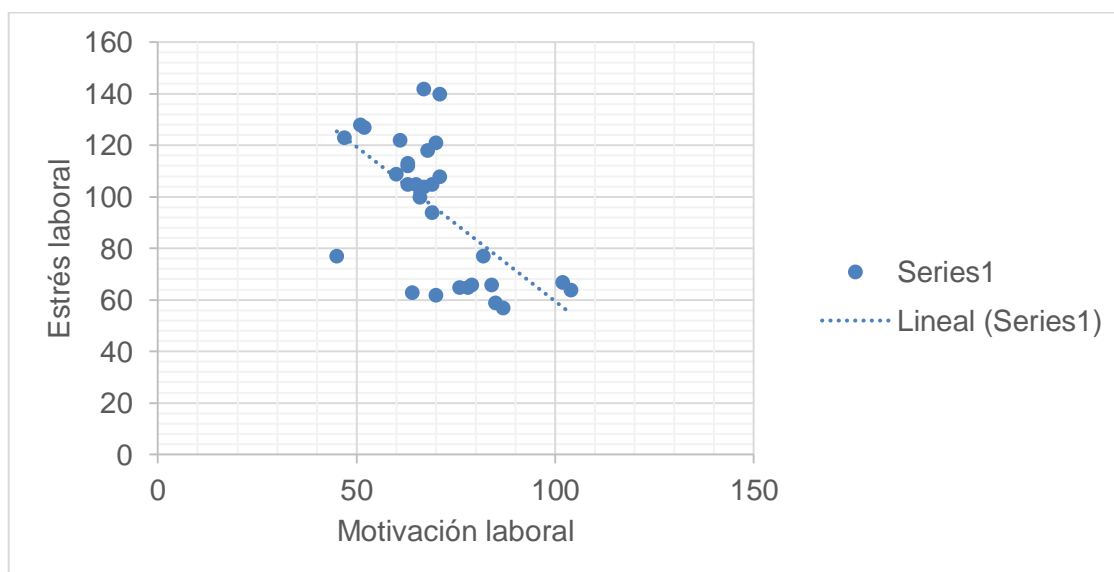
Ho: No existe relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Tabla N° 18
Correlación entre motivación y estrés laboral

		Motivación laboral	Estrés laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,610
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Fuente: Cuestionarios de motivación y estrés laboral
Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 15
Correlación entre motivación y estrés laboral



Fuente: Cuestionarios de motivación y estrés laboral
Elaboración: El investigador.

Interpretación: Luego de realizada la prueba de correlación de variables, se encontró que el valor de sig. Bilateral es menor que 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación; es decir “Existe relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018”; por su parte, el valor del coeficiente de correlación= -,610 nos indica que existe una correlación negativa considerable entre la motivación y estrés laboral. Lo que significa que, cuanto mayor sea la motivación menor será el nivel de estrés laboral de los trabajadores en la UGEL de Huánuco durante el año 2018 y cuanto menor sea la motivación entonces se incrementará el nivel de estrés laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

HE₁. Existe relación significativa entre desmotivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Ho₁: No existe relación significativa entre desmotivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Tabla N° 19

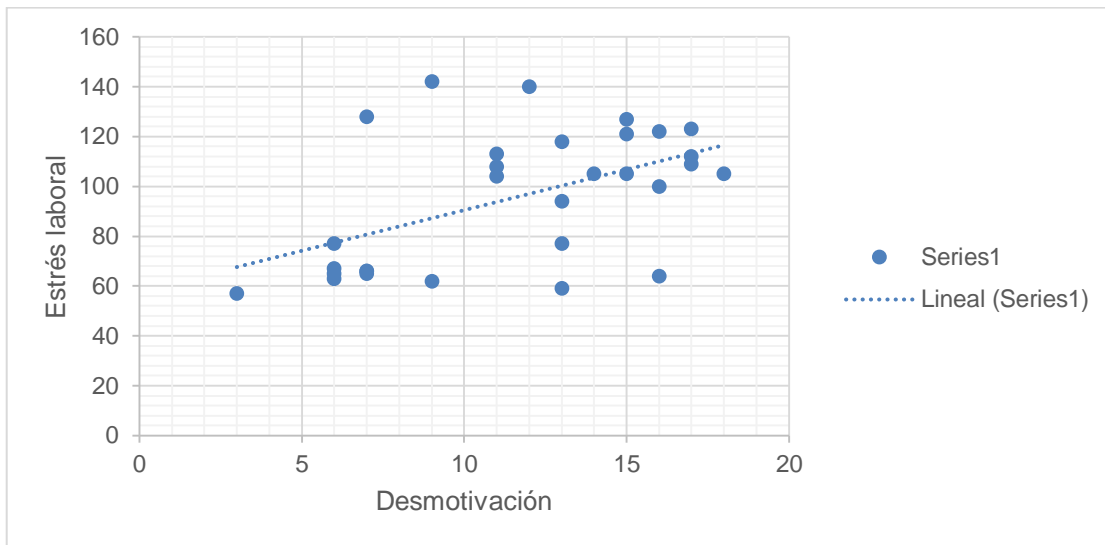
Correlación entre la desmotivación y estrés laboral

		Desmotivación	Estrés laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,443
	Desmotivación		,014
		N	30
Estrés laboral		Coeficiente de correlación	,443
		Sig. (bilateral)	1,000
		,014	.
		N	30

Fuente: Cuestionarios de motivación y estrés laboral
Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 16

Correlación entre desmotivación y estrés laboral



Fuente: Cuestionarios de motivación y estrés laboral
Elaboración: El investigador

Interpretación: Luego de realizada la prueba de correlación de variables, se encontró que el valor de sig. Bilateral es 0.014, que es menor que 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación; es decir “Existe relación significativa entre desmotivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018”; por su parte, el valor del coeficiente de correlación= 0.443 nos indica que existe una correlación positiva media entre la desmotivación y estrés laboral. Es decir, que cuanto mayor sea la ´desmotivación mayor será el estrés laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

HE₂. Existe relación significativa entre regulación externa y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Ho₂: No existe relación significativa entre regulación externa y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Tabla N° 20

Correlación entre regulación externa y estrés laboral

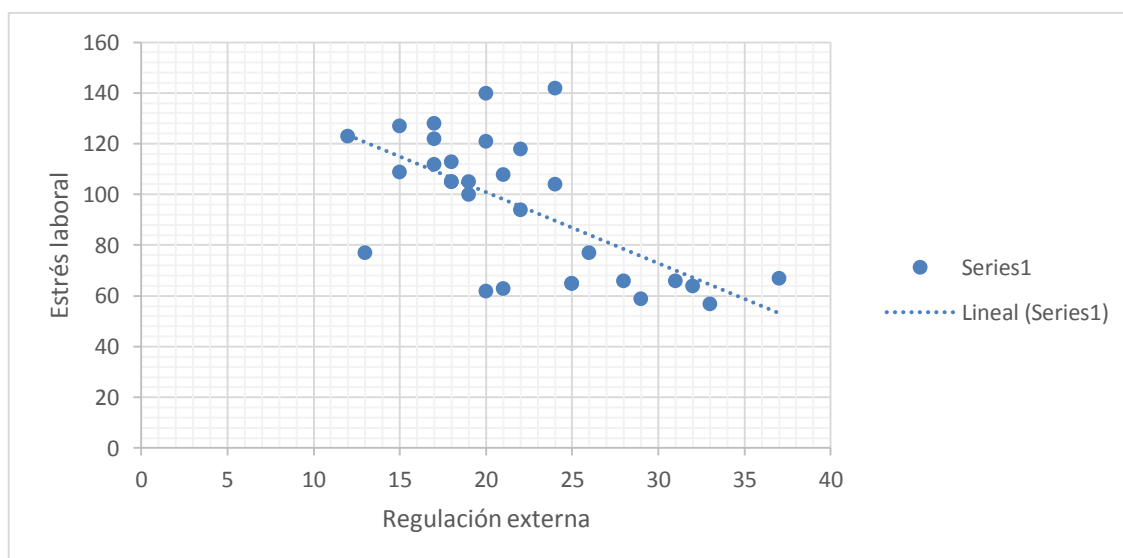
		Regulación externa	Estrés laboral
Rho de Spearman	Regulación externa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
Estrés laboral		Coefficiente de correlación	-,627
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Fuente: Cuestionarios de motivación y estrés laboral

Elaboración: El investigador

Gráfico N° 17

Correlación entre regulación externa y estrés laboral



Fuente: Cuestionarios de motivación y estrés laboral

Elaboración: El investigador

Interpretación: Luego de realizada la prueba de correlación de variables, se encontró que el valor de sig. Bilateral es 0.014, que es menor que 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 2; es decir “Existe relación significativa entre regulación externa y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018”; por su parte, el valor del coeficiente de correlación= -0.627 nos indica que existe una correlación negativa media entre la regulación externa y estrés laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

HE₃. Existe relación significativa entre regulación introyectada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Ho₃: No existe relación significativa entre regulación introyectada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Tabla N° 21

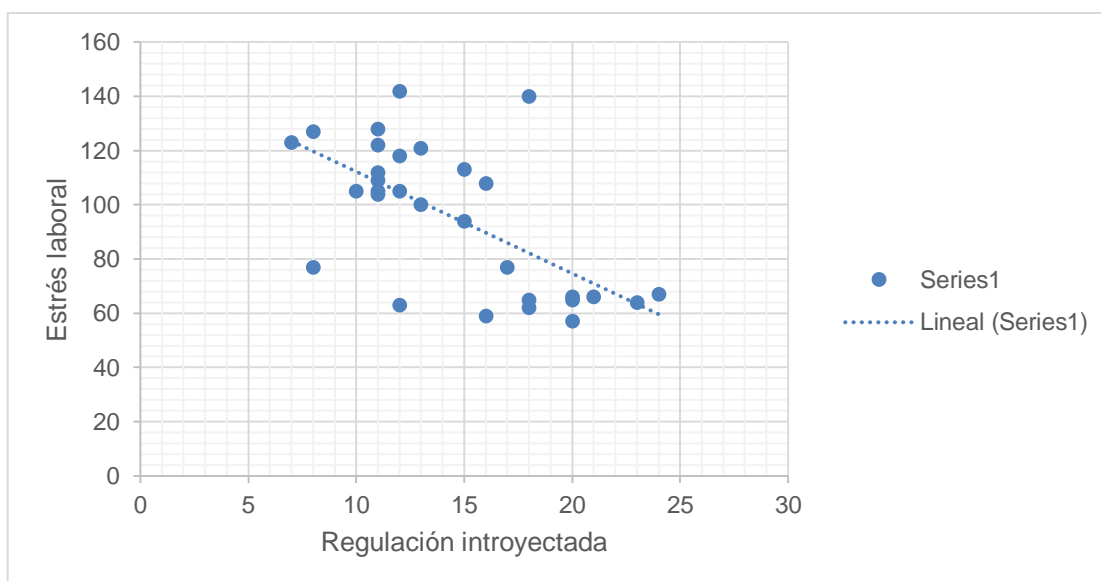
Correlación entre regulación introyectada y estrés laboral

		Regulación introyectada	Estrés laboral
Rho de Spearman	Regulación introyectada	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,587
		Sig. (bilateral)	,001
		N	30

Fuente: Cuestionarios de motivación y estrés laboral
Elaboración: El investigador

Gráfico N° 18

Correlación entre regulación introyectada y estrés laboral



Fuente: Cuestionarios de motivación y estrés laboral
Elaboración: El investigador

Interpretación: Luego de realizada la prueba de correlación de variables, se encontró que el valor de sig. Bilateral es 0.001, que es menor que 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 3; es decir “Existe relación significativa entre regulación introyectada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018”; por su parte, el valor del coeficiente de correlación= -0.587 nos indica que existe una correlación negativa media entre la regulación introyectada y el estrés laboral.

Prueba de hipótesis específica 4

HE₄. Existe relación significativa entre regulación identificada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Ho₄: No existe relación significativa entre regulación identificada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Tabla N° 22

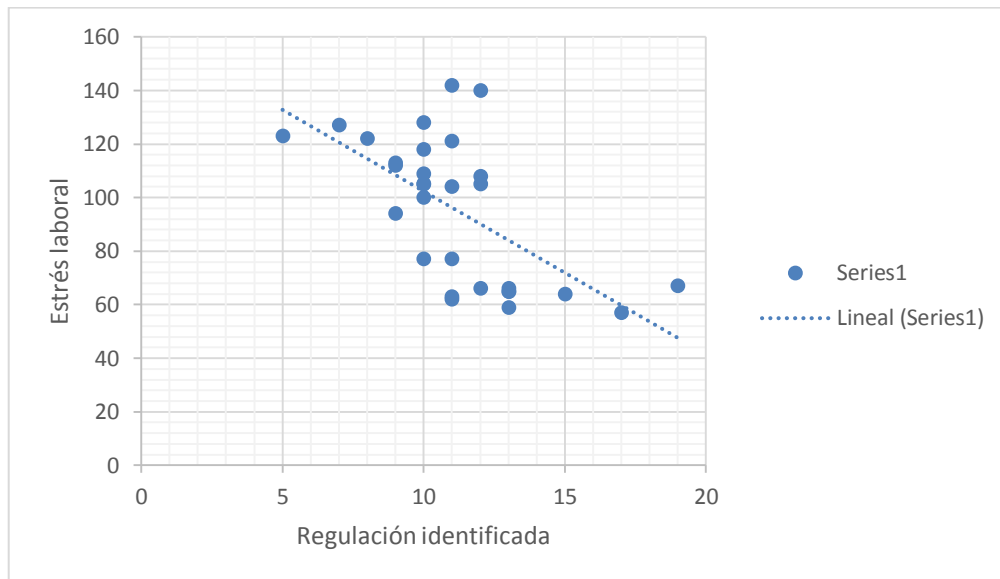
Correlación entre regulación identificada y estrés laboral

		Regulación identificada	Estrés laboral
Rho de Spearman	Regulación identificada	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,620
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Fuente: Cuestionarios de motivación y estrés laboral
Elaboración: El investigador

Gráfico N° 19

Correlación entre regulación identificada y estrés laboral



Fuente: Cuestionarios de motivación y estrés laboral
Elaboración: El investigador

Interpretación: Luego de realizada la prueba de correlación de variables, se encontró que el valor de sig. Bilateral es 0.000, que es menor que 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 4; es decir “Existe relación significativa entre regulación identificada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.”; por su parte, el valor del coeficiente de correlación= -0.620 nos indica que existe una correlación negativa media entre la regulación identificada y el estrés laboral.

Prueba de hipótesis específica 5

HE₅. Existe relación significativa entre motivación intrínseca y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Ho₅: No existe relación significativa entre motivación intrínseca y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.

Tabla N° 23

Correlación entre motivación intrínseca y estrés laboral

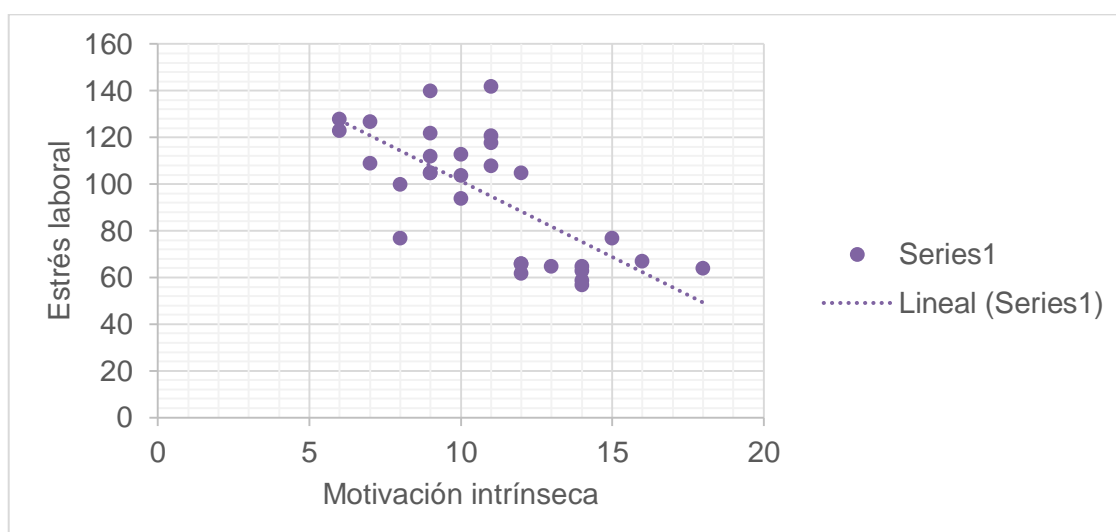
		Motivación intrínseca	Estrés laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,714
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Fuente: Cuestionarios de motivación y estrés laboral

Elaboración: El investigador

Gráfico N° 20

Correlación entre motivación intrínseca y estrés laboral



Fuente: Cuestionarios de motivación y estrés laboral

Elaboración: El investigador

Interpretación: Luego de realizada la prueba de correlación de variables, se encontró que el valor de sig. Bilateral es 0.000, que es menor que 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 5; es decir “Existe relación significativa entre motivación intrínseca y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018”; por su parte, el valor del coeficiente de correlación= -0.714 nos indica que existe una correlación negativa considerable entre la motivación intrínseca y el estrés laboral.

IV. DISCUSIÓN

La existencia del estrés en las diferentes etapas de la vida es innegable, de acuerdo con Peiró (2005) el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, pues es necesario un poco de estrés para encontrarnos alertas a los peligros del medio ambiente y que los otros individuos repercuten para nosotros, en el adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida. En cuanto al rendimiento, es la preocupación por hacer bien las cosas o el deseo de superación el que hace posible que realicemos nuestras acciones de la mejor manera posible.

Los trabajadores de las diferentes instituciones u organizaciones del mundo sufren a diario de estrés, ya sea como consecuencia de sus actividades al interior de su puesto de trabajo como también como resultado de la acumulación de responsabilidades en general; también sufren dichos trabajadores de las consecuencias del estrés, sufrir de estrés no es del todo negativo, pues se hace necesario un poco de estrés para poder enfrentar los diferentes retos, para contar con el impulso necesario que lo lleve a alcanzar las metas trazadas; que mantenga nuestra mente y cuerpo alertas para el logro de la meta deseada.

Es necesario también que los trabajadores tengan la motivación necesaria, que lo impulse a plantearse retos, a proponerse metas a cumplir con sus funciones dentro de un trabajo, quizá el mayor motivador de los trabajadores es el dinero, pues la mayoría de trabajadores, ya sean profesionales o no ejecutan las funciones propias del trabajo por la necesidad de tener que llevar el sustento a casa. Pero existen otros factores que llevan a los servidores a cumplir de la mejor manera sus actividades para así satisfacer a los usuarios directos e indirectos.

Cuando se inició el presente trabajo se sospechó de una disminución en la motivación de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, debido quizá al desgaste natural de venir trabajando en algunos casos de manera ininterrumpida, a la sensación de inconformidad con el

salario percibido en el trabajo, y a otros factores más, luego de aplicar los instrumentos de medición se encontró lo siguiente:

El nivel de desmotivación alcanzó es alto pues así lo confirman el 46.7% de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, lo que refleja que casi la mitad de los trabajadores se encuentran desmotivados en la actualidad debido a diferentes factores. Este factor es muy preocupante, pues es necesario entonces hacerse una pregunta, si no trabajan motivados entonces ¿por qué trabajan? ¿Qué los motiva? ¿Qué pretenden lograr? Factores por demás importantes.

Mientras que la regulación externa solo alcanzó un nivel medio, lo que expresa que los factores externos no contribuyen demasiado a la motivación de los trabajadores encuestados.

En cuanto a la regulación introyectada alcanzó un nivel medio únicamente pues así lo confirmaron el 53.3% de los trabajadores encuestados, es decir que no vienen recibiendo reforzamiento necesario que contribuya a incrementar su motivación.

En el caso de la regulación identificada alcanzó un nivel bajo de regulación identificada pues así lo confirman el 70% de trabajadores encuestados.

La motivación intrínseca alcanzó un nivel medio, pues el 60% de los trabajadores así lo manifiestan, esto implica que los motivadores internos no vienen fortaleciendo la motivación en general, esto puede deberse al cansancio laboral, que puede mejorarse con unas pequeñas vacaciones.

En cuanto a la motivación laboral en general en los trabajadores del Área de Gestión Pedagógica en la UGEL de Huánuco podemos afirmar que únicamente se alcanzó con un nivel medio, en el caso del jefe de área, este explica que se debe a la insuficiencia de recursos para lograr los objetivos planteados.

No contar con personal motivado es por si una desventaja competitiva, sería ideal que todo el personal llegara al trabajo muy motivado a realizar sus

actividades, pero también es bastante irreal, pues los seres humanos tendemos a ser volubles, y a variar en nuestros estados de ánimo, si bien en un momento podemos gozar de una alta motivación esta puede ir decayendo a medida que logremos satisfacer aquello que nos motiva.

Teniendo en cuenta el estrés laboral se encontró que casi la mitad de los trabajadores encuestados tienen estrés laboral en la actualidad (46.7%) siendo los factores que más contribuyen a ello el clima laboral, el territorio organizacional, el uso y manejo de la tecnología y la influencia del líder.

El nivel de estrés encontrado en los trabajadores encuestados es preocupante, sobre todo teniendo en cuenta que el exceso de estrés puede llegar a tener consecuencias funestas para la salud de los mismos, urge entonces aplicar estrategias de manejo de estrés así como también generar actividades que contribuyan a disminuirla, ya sean actividades deportivas, artísticas o simplemente de desahogo social.

Los efectos que el estrés puedan llegar a tener en la atención de los trabajadores en la UGEL a sus usuarios finales, son por demás preocupantes, ya que tal cual como se sustentó la irritabilidad es un síntoma del estrés, entonces podemos afirmar que un trabajador con estrés puede reaccionar de manera poco amable ante los requerimientos de los usuarios, terminándolo por maltratar.

Al iniciar el trabajo de investigación se planteó la hipótesis que mencionaba Existe relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018; luego de aplicada la prueba de correlación de hipótesis esta terminó por confirmarse. Esta relación percibida es inversa, es decir que cuanto mayor sea la motivación menor será el estrés laboral percibido por los trabajadores, como también cuanto menor sea el nivel de motivación mayor será el nivel de estrés percibido por los trabajadores; afirmación con la que se confirma el cumplimiento del objetivo de investigación.

Nuestros hallazgos se ven reforzados por Martín (2013) al menos en la variable motivación laboral quien concluyó que existe relación significativa entre los niveles de inteligencia emocional y los niveles de motivación autodeterminada; en otras palabras, aquellos estudiantes que tienen mejor inteligencia emocional exponen una mayor motivación laboral. Martín nos confirma que la motivación laboral no solo se relaciona con el estrés laboral tal cual lo descubrimos en el presente trabajo, sino que también guarda relación con la inteligencia emocional, factor que determina el comportamiento de los trabajadores al interior de una organización.

Otro investigador que confirma nuestros hallazgos es Oliva (2017) quien concluyó que la variable motivación laboral y el desempeño laboral tienen una relación significativa y positiva, encontrándose los empleados en un nivel de motivación de buen nivel en el que destaca la motivación intrínseca que alcanzó un nivel alto, en un nivel medio en cuanto a la motivación extrínseca y en cuanto al desempeño solamente se alcanzó un nivel poco eficiente. Este investigador enfatiza en la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los trabajadores; por lo tanto podríamos inferir que si existiera estrés laboral en los trabajadores, también existiría un bajo nivel en el desempeño de los trabajadores.

En cuanto a las relaciones de la variable estrés laboral, Quispe (2016) nos confirmó que: Existe relación significativa entre las variables estrés y clima laboral, esta afirmación se encuentra fundamentada en el p -valor= 0,00; esta afirmación nos indica que cuanto más tensión sufran los trabajadores en su ámbito laboral, ya sea de manera voluntaria e involuntaria la harán extensiva al lugar de trabajo en el cual laboran, generando así un clima laboral adverso y negativo para los fines que la organización persigue.

V. CONCLUSIONES

- Se identificó que existe relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018; fundamentada en el valor de sig. Bilateral que es menor a 0.05; el valor del coeficiente de correlación= -0.610 nos indica que existe una correlación negativa considerable entre la motivación y estrés laboral. Lo que significa que, cuanto mayor sea la motivación menor será el nivel de estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018 y cuanto menor sea la motivación entonces se incrementará el nivel de estrés laboral.
- Se determinó que existe relación significativa entre desmotivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018; fundamentado en el valor de sig, bilateral es menor que 0.05; mientras que el valor del coeficiente de correlación= 0.443 nos indica que existe una correlación positiva media entre la desmotivación y estrés laboral. Es decir, que cuanto mayor sea la desmotivación mayor será el estrés laboral.
- Se determinó que existe relación significativa entre regulación externa y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018; basado en el valor de sig. Bil menor que 0.05; mientras que el valor del coeficiente de correlación= -0.627 nos indica que existe una correlación negativa media entre la regulación externa y estrés laboral.
- Se estableció que existe relación significativa entre regulación introyectada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018; afirmación que se basa en el valor de sig, bilateral que es menor a 0.05; mientras que el valor del coeficiente de correlación= -0.587 nos indica que existe una correlación negativa media entre la regulación introyectada y el estrés laboral.
- Se determinó que existe relación significativa entre regulación identificada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local

de Huánuco, 2018, fundamentado en el valor de sig, bil. Menor que 0.05; mientras que el valor del coeficiente de correlación= -0.620 nos indica que existe una correlación negativa media entre la regulación identificada y el estrés laboral.

- Se estableció que existe relación significativa entre motivación intrínseca y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018; afirmación fundamentada en el valor de significatividad bilateral que es menor que 0.05; mientras que el valor del coeficiente de correlación= -0.620 nos indica que existe una correlación negativa media entre la regulación identificada y el estrés laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos en la UGEL de Huánuco realizar actividades que incrementen la motivación de los trabajadores del área de gestión pedagógica, pues en la actualidad no es la idónea, y esa demostrado que un trabajador motivado rinde más que uno que no lo está.
- Se recomienda a los trabajadores del Área de Gestión Pedagógica en la UGEL de Huánuco entrenar estrategias para enfrentar las consecuencias del estrés, así como al estrés mismo, debido a las consecuencias funestas que tienen en la salud.
- Se recomienda al jefe de área programar actividades deportivas que contribuyan a disminuir el nivel del estrés laboral de los trabajadores del área de gestión pedagógica.
- Se recomienda a los directivos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco realizar actividades que lleven a conocer con mayor detalle las causas y consecuencias del estrés laboral en la salud mental y física de los trabajadores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2016). *Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.
- Alvarado, L.; Gonzales. L. y Masgo, N. (2012). *La motivación laboral y su relación con el desempeño docente en la institución educativa pública del nivel primaria René Gardián del distrito de Amarilis-Huanuco-2011*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco Perú.
- Barraza, A. Estrés académico: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica Psicología Científica*. 2007. [Citado el 9 de Ene. 2015] Disponible en <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-232-1-estres-academico-un-estado-de-la-cuestion.html>
- Bittar, C. *Síndrome de burnout y estilos de personalidad en estudiantes universitarios*. Buenos Aires: Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires; 2008.
- Bouvierie, J. y García, R. (2017). *Motivación laboral y síndrome de Burnout en el personal de la escuela de aviación civil del Perú, 2017*. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Briceño et al. (2013). Evaluando la influencia del estrés post traumático en niños de 3 a 5 años de edad en el desarrollo cognitivo. *Revista peruana de pediatría*. 84 (1), 42-50.
- Casuso, M. (2011). *Estudio del estrés, engagement y rendimiento académico en estudiantes universitarios de ciencias de la salud*. (Tesis de doctorado inédita). Universidad de Málaga, Málaga, España.
- Ferrero, B. El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista internacional de psicología clínica y de la salud*. 2003 [citado el 01 feb. 2015]. 3(1), 141-157.

- Flores, M. *El factor humano en la docencia de educación secundaria: un estudio de la eficacia docente y el estrés a lo largo de la carrera profesional*. [Tesis de doctoral]. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona; 2001.
- Furnham, A. (2011). *Psicología organizacional. El comportamiento de los individuos en las organizaciones*. México: Oxford University Press México.
- Gagné, M.; Forest, J.; Gilbert, M.; Aubé, C.; Morin, E. y Malorni, A. (2010). The motivation work scale. Validation evidence en two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70 (4), 624-646.
- García, A. (2011). *Efectos del estrés percibido y las estrategias de aprendizaje cognitivas en el rendimiento académico de estudiantes universitarios noveles de ciencias de la salud*. (Tesis de doctorado inédita). Universidad de Málaga, Málaga, España.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª Ed.). México DF: Mc Graw Hill.
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de México. (2018). *Guía para el estrés causas, consecuencias y prevención*. México D.F.: Gobierno de la República.
- Khan, N.; Riaz, A. y Rashid, M. (2011). The impact of work content, working conditions, career growth on employee motivation, *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3 (7), 1428-1434.
- Kisti, T., Pirkko, R. y Tarja, S. (2011). Review: Work motivation of nurses: A literatura review, *International Journal of Nursing Studies*, 48 (2), 246-257.
- Laguna, R. (2016). *Liderazgo pedagógico y motivación laboral en la Institución Educativa Libertad-2016*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.

- Martín, M. (2013). *Análisis de un modelo estructural de inteligencia emocional y motivación autodeterminada en el deporte*. (Tesis de doctorado inédita). Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima – Perú 2015*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Organización Internacional de Trabajo. (2001). Cuestionario para medir el estrés laboral. Turin: Autor.
- Organización Internacional de Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo – Un reto colectivo. Turin: Autor.
- Peiró, J. (2005). *Desencadenando el estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. y Prieto, F. (2007). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis psicología.
- Quispe, S. (2016). *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores en los colaboradores de una empresa privada de Lima*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: McGraw Hill.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw Hill.
- Rocha, R. y otros. (2010). *Factores de estrés en estudiantes universitarios*. 11° Congreso de psiquiatría. Febrero-Marzo de 2010.
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychological Association*, 55, 68-78.

Sandín, B. El estrés. *Manual de psicopatología*. 1995. citado el 03 feb. 2015].
2, 3-52.

Tixe, M. (2016). *Estrés y desarrollo de competencias en estudiantes de una Institución Educativa Agropecuaria*. (Tesis de maestría inédita).
Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una embotelladora de bebidas*. (Tesis de maestría inédita). Instituto Politécnico Nacional, México D.F., México

ANEXOS

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

A continuación se presentan una serie de enunciados que reflejan situaciones en las que Ud. se desempeña en su cargo en la UGEL, cada enunciado tiene 7 opciones, en relación a la frecuencia con que se presenta, marcar con una aspa, en la frecuencia que considere conveniente.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

N°	ENUNCIADOS	Nunca	Raras veces	Ocasionalment e	Algunas veces	Frecuement e	Generalmente	Siempre
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi jefe no da la cara por mí ante el director.							
6	Mi jefe de área no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la dirección impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi jefe no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi jefe no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							

18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - R-MAWS
(Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)

Instrucciones: Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una equis (X) sobre la escala 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. La escala de siete puntos es la siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

N°	¿POR QUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Levemente en desacuerdo (3)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)	Ligeramente de acuerdo (5)	En desacuerdo (6)	Totalmente de acuerdo (7)
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 de 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 de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							

10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de 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.							
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:
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de Estrés laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en el área de gestión pedagógica de la UGEL Huánuco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	---------------	------------------------	--------------	-----------


Dr. Javier Mendoza Balarezo
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de Motivación laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en el área de gestión pedagógica de la UGEL Huánuco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	--------	------------------------	--------------	-----------


Dr. Javier Mendoza Balarez
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de Estrés laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en el área de gestión pedagógica de la UGEL Huánuco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alcalá Quispe Magaly

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	--------	------------------------	--------------	-----------


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de Motivación laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en el área de gestión pedagógica de la UGEL Huánuco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alcalá Suspe Magaly

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	--------	------------------------	--------------	-----------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de Estrés laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en el área de gestión pedagógica de la UGEL Huánuco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Evaristo Borja Eugenio Morales*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO <i>X</i>	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	--------------------	------------------------	--------------	-----------



.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de Motivación laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en el área de gestión pedagógica de la UGEL Huánuco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Evaresto Borja Eugenia Molano*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

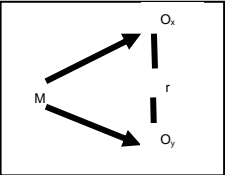
VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	--------	------------------------	--------------	-----------

 U.E. 311 EDUCACIÓN HUÁNUCO
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
Dr. *Evaresto Borja Eugenia Molano*
JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
.....
FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N° 3:
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018?</p> <p>Problemas específicos: PE₁. ¿Cuál es la relación entre la desmotivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018? PE₂. ¿Cuál es la relación entre regulación externa y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018? PE₃. ¿Cuál es la relación entre regulación introyectada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018? PE₄. ¿Cuál es la relación entre regulación identificada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018? PE₅. ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018?</p>	<p>Objetivo General Identificar la relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.</p> <p>Objetivos específicos: OE₁. Determinar la relación entre desmotivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018. OE₂. Determinar la relación entre regulación externa y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018. OE₃. Establecer la relación entre regulación introyectada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018. OE₄. Determinar la relación entre regulación identificada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018. OE₅. Establecer la relación entre motivación intrínseca y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018. Ho: No existe relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas HE₁. Existe relación significativa entre desmotivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018. HE₂. Existe relación significativa entre regulación externa y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018. HE₃. Existe relación significativa entre regulación introyectada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018. HE₄. Existe relación significativa entre regulación identificada y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018. HE₅. Existe relación significativa entre motivación intrínseca y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018.</p>	<p>Variable X: Motivación laboral Dimensiones Desmotivación Regulación Externa Regulación Introyectada Regulación Identificada Motivación Intrínseca</p> <p>Variable Y: Estrés laboral Dimensiones Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo</p>	<p>DISEÑO DE ESTUDIO No experimental Transeccional (Transversal) Correlacional</p>  <p>Donde: O_x: Motivación laboral. O_y: Estrés laboral. r: Relación entre variables M: Muestra.</p> <p>POBLACIÓN 99 trabajadores de la UGEL Huánuco. MUESTRA 30 trabajadores de la UGEL Huánuco. MUESTREO No Probabilístico – por conveniencia</p>	<p>TÉCNICAS Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS Cuestionarios</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS Cuantitativo Estadística descriptiva Tablas y gráficos estadísticos Medidas de tendencia central.</p> <p>Estadística Inferencial Prueba alfa de Cronbach Coeficiente de correlación “Rho” de Spearman.</p>

ANEXO N° 4:

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



PERÚ

GOBIERNO
REGIONAL
HUÁNUCO

DIRECCIÓN
REGIONAL
HUÁNUCO

UGEL
HUÁNUCO



"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

CONSTANCIA

EL QUIEN SUSCRIBE, EL DIRECTOR DEL AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
DE LA UNIDAD EJECUTORA 311-EDUCACIÓN UGEL HUÁNUCO;

HACE CONSTAR:

Que el profesor Edgar Falcón Villanueva, solicitó a este despacho aplicar los cuestionarios **"CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)"** y **"ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - R-MAWS"** a los trabajadores de Unidad de Gestión Pedagógica Huánuco con la finalidad de elaborar un trabajo de investigación titulado **"MOTIVACIÓN Y ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUÁNUCO – 2018"**, y que dicha aplicación ejecución se realizó de manera efectiva.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesa para fines que estime conveniente.

Huánuco, 09 de julio del 2018.



U. E. 311 EDUCACIÓN HUÁNUCO
AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
D: Rogelio Marlon Evanista Bono
JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

ANEXO 5:
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



ANEXO N° 6

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	D1	ND1	D2	ND2	D3	ND3	D4	ND4	D5	ND5	VX	NVX
1	15	3	20	2	13	2	11	2	11	2	70	2
2	6	1	13	1	8	1	10	2	8	2	45	1
3	16	3	32	3	23	4	15	3	18	4	104	3
4	6	1	37	4	24	4	19	4	16	3	102	3
5	6	1	25	3	18	3	13	3	14	3	76	2
6	7	1	31	3	21	3	13	3	12	2	84	3
7	12	2	20	2	18	3	12	2	9	2	71	2
8	17	3	15	1	11	2	10	2	7	1	60	2
9	13	3	26	3	17	3	11	2	15	3	82	3
10	11	2	24	2	11	2	11	2	10	2	67	2
11	11	2	21	2	16	2	12	2	11	2	71	2
12	15	3	15	1	8	1	7	1	7	1	52	2
13	14	3	18	2	12	2	10	2	9	2	63	2
14	13	3	22	2	15	2	9	2	10	2	69	2
15	9	2	24	2	12	2	11	2	11	2	67	2
16	18	4	19	2	10	1	10	2	12	2	69	2
17	15	3	18	2	11	2	12	2	9	2	65	2
18	6	1	21	2	12	2	11	2	14	3	64	2
19	7	1	17	2	11	2	10	2	6	1	51	2
20	16	3	19	2	13	2	10	2	8	2	66	2
21	13	3	22	2	12	2	10	2	11	2	68	2
22	17	3	17	2	11	2	9	2	9	2	63	2
23	7	1	28	3	20	3	12	2	12	2	79	3
24	7	1	25	3	20	3	13	3	13	3	78	3
25	16	3	17	2	11	2	8	2	9	2	61	2
26	11	2	18	2	15	2	9	2	10	2	63	2
27	17	3	12	1	7	1	5	1	6	1	47	1
28	3	1	33	3	20	3	17	3	14	3	87	3
29	9	2	20	2	18	3	11	2	12	2	70	2
30	13	3	29	3	16	2	13	3	14	3	85	3
	Baja	9	Baja	4	Baja	4	Baja	2	Baja	4	Baja	2
	Media	6	Media	17	Media	16	Media	21	Media	18	Media	20
	Alta	14	Alta	8	Alta	8	Alta	6	Alta	7	Alta	8
	Muy alta	1	Muy alta	1	Muy alta	2	Muy alta	1	Muy alta	1	Muy alta	0
	Total	30	Total	30	Total	30	Total	30	Total	30	Total	30

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

N°	D1	N D1	D2	N D2	D3	N D3	D4	N D4	D5	N D5	D6	N D6	D7	N D7	VY	N VY
1	18	3	17	3	14	3	12	2	21	3	21	3	18	4	121	3
2	11	2	12	2	12	2	9	2	10	1	14	2	9	2	77	2
3	9	1	10	1	7	1	7	1	10	1	12	2	9	2	64	2
4	12	2	12	2	8	2	6	1	10	1	11	2	8	2	67	2
5	9	1	12	2	8	2	6	1	10	1	11	2	9	2	65	2
6	11	2	12	2	7	1	7	1	10	1	10	1	9	2	66	2
7	25	4	25	4	18	4	16	3	24	4	17	3	15	3	140	4
8	16	2	17	3	13	3	12	2	17	3	21	3	13	3	109	3
9	11	2	12	2	12	2	9	2	10	1	14	2	9	2	77	2
10	17	3	17	3	12	2	13	3	18	3	15	2	12	2	104	3
11	19	3	16	2	12	2	16	3	17	3	14	2	14	3	108	3
12	20	3	21	3	16	3	15	3	20	3	20	3	15	3	127	3
13	17	3	17	3	14	3	15	3	15	2	14	2	13	3	105	3
14	17	3	12	2	13	3	15	3	10	1	16	2	11	2	94	2
15	25	4	21	3	15	3	16	3	24	4	23	4	18	4	142	4
16	16	2	17	3	12	2	14	3	17	3	16	2	13	3	105	3
17	17	3	19	3	12	2	13	3	18	3	15	2	11	2	105	3
18	9	1	10	1	8	2	7	1	10	1	10	1	9	2	63	2
19	18	3	23	4	16	3	16	3	19	3	19	3	17	3	128	3
20	17	3	16	2	12	2	15	3	17	3	14	2	9	2	100	2
21	18	3	21	3	14	3	14	3	18	3	17	3	16	3	118	3
22	19	3	17	3	14	3	14	3	19	3	16	2	13	3	112	3
23	10	1	10	1	8	2	8	2	10	1	11	2	9	2	66	2
24	10	1	10	1	8	2	7	1	10	1	11	2	9	2	65	2
25	19	3	21	3	15	3	13	3	20	3	21	3	13	3	122	3
26	21	3	18	3	15	3	12	2	22	3	14	2	11	2	113	3
27	19	3	21	3	15	3	18	4	18	3	17	3	15	3	123	3
28	9	1	9	1	6	1	6	1	10	1	9	1	8	2	57	1
29	9	1	8	1	9	2	7	1	8	1	12	2	9	2	62	1
30	9	1	8	1	9	2	7	1	9	1	8	1	9	2	59	1
	Bajo nivel de estrés	8	Bajo nivel de estrés	7	Bajo nivel de estrés	3	Bajo nivel de estrés	9	Bajo nivel de estrés	13	Bajo nivel de estrés	4	Bajo nivel de estrés	0	Bajo nivel de estrés	3
	Nivel intermedio	6	Nivel intermedio	8	Nivel intermedio	14	Nivel intermedio	6	Nivel intermedio	1	Nivel intermedio	17	Nivel intermedio	17	Nivel intermedio	11
	Estrés	14	Estrés	13	Estrés	12	Estrés	14	Estrés	14	Estrés	8	Estrés	11	Estrés	14
	Alto nivel de estrés	2	Alto nivel de estrés	2	Alto nivel de estrés	1	Alto nivel de estrés	1	Alto nivel de estrés	2	Alto nivel de estrés	1	Alto nivel de estrés	2	Alto nivel de estrés	2
	Total	30	Total	30	Total	30	Total	30	Total	30	Total	30	Total	30	Total	30