



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés laboral y motivación en docentes EBR en
contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa
2020**

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

AUTORAS:

Sivincha Arredondo, Rosario Sandra (ORCID: 0000-0003-2298-279X)

Tacanahui Condori, Esperanza (ORCID: 0000-0003-0466-5774)

ASESOR:

Mg. Chauca Calvo, Max Hamilton (ORCID: 0000-0003-0909-5424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Organizacional

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A nuestros padres y hermanos, por ser fuente de inspiración, por su inagotable esfuerzo, apoyo y sabios consejos que nos motivaron a seguir siempre adelante.

A nuestros hijos, que cedieron su tiempo para brindarnos su apoyo como un emprendimiento más de la familia.

A todos ustedes les dedicamos este y todos los triunfos quedan por conseguir.

Sivincha Arredondo, Sandra

Tacanahui Condori, Esperanza

Agradecimiento

Queremos agradecer profundamente a la universidad César Vallejo y a nuestras familias por el apoyo considerado durante nuestros seis años de estudios.

Índice de contenidos

	pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	iv
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unida de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

Índice de tablas

	pág.
Tabla 1 Prueba de normalidad Shapiro - Wilk.....	22
Tabla 2 Prueba de correlación Rho Speraman entre Estrés y Motivación	23
Tabla 3 Prueba de correlación Rho Speraman entre Ansiedad y Motivación	24
Tabla 4 Prueba de correlación Rho Speraman entre Depresión y Motivación ...	25
Tabla 5 Prueba de correlación Rho Speraman entre Presión y Motivación	26
Tabla 6 Prueba de comparación de del Estrés laboral de los docentes de sexo masculino y femenino.....	27
Tabla 7 Prueba de comparación de Motivación de los docentes de sexo masculino y femenino.....	28

Resumen

Para el presente estudio de investigación tuvo la determinación de buscar la relación entre el estrés y la motivación del docente de EBR de la provincia de Arequipa, la muestra es de 100 profesores, aplicando dos herramientas validadas las cuales son: escala de estrés laboral en docentes(ED-6) y la escala de motivación del docente (R-MAWS), se realizó un diseño no experimental, descriptivo correlación de tipo aplicación a una población de diferentes I.E. de la ciudad de Arequipa de docentes de EBR, tanto primaria como secundaria, obteniendo los resultados siguientes: la relación es negativa con intensidad de muy baja con $-.078$, siendo el p valor de $.442$, siendo mayor a 0.05 , por lo tanto el estrés laboral del docente no tienen diferencias estadísticamente significativas con la motivación del docente EBR de Arequipa.

Palabras Claves: Estrés laboral, motivación, ansiedad, depresión, presión.

Abstract

For the present research study, he had the determination to find the relationship between stress and motivation of the EBR teacher of the Arequipa district, the sample is 100 teachers, applying two validated tools which are: scale of work stress in teachers (ED-6) and the teacher motivation scale (R-MAWS), a non-experimental design, descriptive correlation of application type to a population of different EIs of the city of Arequipa of EBR teachers, both primary and secondary, obtaining the following results: the relationship is negative with a very low intensity with $- .078$, with the p value of $.442$, being greater than 0.05 , therefore The teacher's work stress does not have statistically significant differences with the motivation of the EBR teacher in Arequipa.

Keywords: Work stress, motivation, anxiety, depression, pressure.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en nuestro país, el estrés laboral es vista de una forma desmedida por los empleados de diferentes rubros, al tiempo de cumplir las exigencias laborales en forma diaria; por lo que es inevitable que el estrés puede ser perjudicial por lo que influye negativamente en la salud cognitiva y el bienestar físico, sin embargo, no suele ser siempre de esta manera, ya que mantiene alerta al trabajador frente a situaciones difíciles o complicadas.

Así mismo en nuestra localidad los docentes de cada I.E. vienen sufriendo en forma repetida e intensamente un confinamiento sorpresivo y estresante durante el presente año, esto ha ocasionado ciertos malestares en las personas de todas las edades, con niveles económicos bajos y altos, como el hecho de no poder salir de casa, ya que existían ciertas restricciones por el estado.

Es así, que los profesores vienen padeciendo un cierto grado de estrés cada día, especialmente en los siguientes inconvenientes: ansiedad, depresión y presión por deudas bancarias y gastos familiares, presión por agentes directivos educativos y la convivencia familiar, falta o disminución de solidaridad en el medio que le rodea durante la pandemia, políticas educativas del MINEDU, desconocimiento del uso adecuado de las Tics, Internet con fallas de conectividad entre educadores y educandos, desorganización y corrupción del sector educativo, debido a que no están inmersos en la realidad de los docentes y estudiantes, provocando que el educador este aumentando los niveles de estrés y por ende la desmotivación respectiva.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), ha declarado el estrés laboral como una enfermedad, en vista que existe gran cantidad de trabajadores afectados emocional y físicamente. Los más afectados son aquellos que tienen grandes responsabilidades con su trabajo y que de ellos dependen muchas personas.

Un estudio que realizó Ayuso (2020) nos afirma, que los educadores tienen dificultades para enseñar por la falta de disciplina, apoyo de los padres, administración educativa, así como las actividades de falta de apoyo al profesor,

inadecuados horarios, tutoría en clases conflictivas, etc. Por lo que estos aspectos producen malestar e insatisfacción diaria en su trabajo.

Así mismo, Association of Christian Schools Internacional (ACSI, 2020), se realizó un estudio sobre el estrés del docente, con 317 profesores de 14 naciones del continente, teniendo los siguientes resultados: el 80%, manifestaron que su periodo de estrés era alto y que antes de la situación del confinamiento se encontraba en un 12%. Por otro lado, existe causas internas, como el aumento labores con un 38.4% y atención responsable del hogar. Así mismo las externas son comunicación familiar 28.3%, cumplimiento de su plan curricular de la I.E. 27.1% y presión administrativa de la I.E. con 25.8%. También presentaron ansiedad y agotamiento mental por estar pendiente del celular, computadora, con presión de los padres, de entidad financieras, pero opinaron que tienen las ganas de seguir aprendiendo y esforzándose por sus estudiantes.

Mientras que, en Lima, la Escuela Superior de Administración y Negocios (2020) en la publicación sobre estrés laboral y el teletrabajo, nos aporta sobre cómo gestionar las tensiones laborales en tiempos de confinamiento en el Perú, no obstante, nos indican que existen algunos beneficios, como mayor autonomía sobre sus funciones y responsabilidades laborales, equilibrio entre la vida familiar y el ahorro en tiempo y dinero para el desplazamiento, por otro lado, estar horas en la computadora genera un gasto de energía eléctrica. También podemos afirmar la otra cara del teletrabajo, debido al confinamiento muchas personas realizado su trabajo, con niveles de estrés, sobrecarga de trabajo actividades en casa, situaciones familiares, insomnio, preparación de clases entre otros, por lo que llevo a los trabajadores, tener un espacio diseñado de trabajo, que garantice la concentración y creatividad para la producción a través de los medios informáticos.

Por lo tanto consideramos que el problema en general, radica en que el docente no se encuentra motivado tal vez porque no se desarrolla normalmente como lo hizo en el año 2019, donde cumplía sus labores sin miedo de contagio y que contagie a los suyos, debemos de mencionar también que la gran mayoría de educadores desconocen los paquetes o aplicaciones informáticos, sumándose a su frustración para solucionar sus actividades vía online, por lo que al no conocer las

Tics, se han visto obligados a aprender solos o con ayuda de sus hijos. Por estas razones hemos visto por conveniente la investigación en dos variables tanto el estrés laboral como la motivación, que nos conllevan a formular la siguiente interrogante: ¿De qué forma se relacionaría el estrés laboral y la motivación del docente en educación básica regular en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020?.

Luego de formular nuestra pregunta de investigación justificaremos, que siendo la educación un pilar de importancia del país, en tal sentido es conveniente aportar a las I.E. a que conozcan y estén preparados para afrontar el estrés durante una pandemia y ayudar al docente a estar motivado emocional y físicamente, es así que nos servirá para conocer el nivel de estrés que puede afectar la motivación del docente durante la pandemia o confinamiento, de tal manera que se aportará a la gestión institucional y en especial la pedagógica, tomando las previsiones y prevenciones respectivas a futuro, para el beneficio de todos los docentes en el modo cultural, social y económico de cada I.E. de Arequipa, a su vez esta investigación permitirá desarrollar un plan de contingencia a cada institución, para reducir el estrés, emociones inestables y aumentar la motivación del docente.

En ese sentido después de revisar lo antes mencionado podemos elaborar el objetivo general de en esta investigación: Determinar la correlación entre el estrés laboral y motivación de docentes de EBR en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020.

Para ello, los objetivos específicos: 1. Establecer la relación entre estrés por ansiedad y la motivación de los docentes de EBR, en el contexto de confinamiento de la provincia Arequipa 2020; 2. Establecer la relación entre estrés por depresión y la motivación de los docentes de EBR en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020. 3. Establecer la relación entre estrés por presión laboral y la motivación de los docentes de la EBR en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020. 4. Comparar el estrés laboral con los docentes de EBR de sexo femenino y masculino en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020. 5. Comparar la motivación con los docentes de EBR

de sexo femenino y masculino en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020.

Se plantea como hipótesis general: Existe relación inversa entre estrés laboral y motivación de docentes de la EBR en el contexto de confinamiento en la provincia de Arequipa 2020. Las hipótesis específicas son: 1. Existe relación inversa entre nivel de estrés por ansiedad y motivación de los docentes de EBR en el contexto de confinamiento de la provincia Arequipa 2020. 2. Existe relación inversa entre estrés por depresión laboral del docente y la motivación en los docentes de EBR en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020. 3. Existe relación inversa entre estrés por presión laboral y la motivación de los docentes la EBR en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020. 4. Existe diferencias de estrés laboral con los docentes de EBR de sexo femenino y masculino en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020. 5. Existe diferencia de la motivación con los docentes de EBR de sexo femenino y masculino en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para mayor conocimiento de las evidencias del estrés del docente y la motivación se tomará en cuenta las investigaciones del ámbito internacional.

En México, Arreola et al. (2020), realizaron un estudio sobre el perfil del estrés laboral docente, relacionando con la sociodemográfica y dos situacionales, utilizaron el método de estudio correlacional, transversal y no experimental, donde la muestra no probabilística es de 111 educadores de educación primaria, ubicado en el estado de Durango, los resultados indican que los educadores manifiestan tener un moderado nivel de estrés laboral debido a las siguientes razones: trabajo administrativo, sobrecarga de trabajo, acumulación del trabajo y poco o nulo avance de los niños.

En Nicaragua, Sotelo et al. (2020) buscaron conocer sobre los efectos de una danza terapéutica para controlar el estrés laboral del docente en la fundación Cristal Estelí. La muestra estuvo compuesta por cinco docentes, el método de estudio que predomina es el cuantitativo, explorativo y cuasi experimental, se aplicaron la lista de cotejo cuestionario de Bournout, cuestiona de OIT/OMS y una guía de observación, concluyendo, que hubo un efecto positivo del programa con respecto al estrés laboral del docente, liberando de esta manera las tensiones, identificando las emociones negativas y olvidándose de los problemas.

Así también, en España, Roa (2020) realizó una investigación sobre como motivar a los profesores de secundaria, cuya muestra fue de 100 profesores, se aplicó el método descriptivo y el instrumento fue un cuestionario de 20 preguntas, obteniendo los resultados siguientes: el 49% de los educadores no se encontraban motivados por su trabajo profesional. Se concluyó que es de mucha necesidad que los poderes públicos y de las autoridades educativas realicen propuestas de solución para resarcir en lo mínimo los factores negativos que inciden en la motivación profesional.

En Chile, Zuñiga y Pizarro (2018) analizaron sobre el síndrome Burnout en docentes, aplicando el cuestionario Maslach Bournout Inventory (MBI). Con una muestrán de 49 educadores. Se concluyó que el nivel del síndrome Bournout es de

tipo medio o bajo para los docentes de liceo, se observó que hay despersonalización e insensibilidad con los estudiantes, a su vez la edad de estos no influye en los niveles de agotamiento emocional y realización personal.

A su vez en Cuba, Cuéllar (2020) analizó un estudio sobre la comunicación docente para la motivación pedagógica en el aprendizaje de los estudiantes, cuya muestra fue de 20 estudiantes, se aplicó el método teórico sistemático, histórico lógico, analítico sintético. Los resultados se dieron con la utilización de una enseñanza memorística, reconociendo e identificando los contenidos y las dificultades para la comunicación. Concluyendo que los estudiantes se estimularon con la forma de comunicación docente y previniendo la insuficiencia en el transcurso de la instrucción del mismo.

A nivel nacional se revisó una investigación de Comas, Velásquez (2020) quien realizó un estudio relacional de desempeño docente y estrés laboral en la I.E Santa Rosa, con una muestra de 52 docentes, utilizó como método el enfoque cuantitativo y descriptivo, con el diseño no experimental, transversal y relacional. Los resultados a través del análisis Rho de Spearman, con correlación negativa del -0.886, por lo que es altamente significativa. Y el valor $p = 0.000$ que es > 0.005 , por ello se la hipótesis alterna es aceptada y la nula rechazada. En el cual se procede a concluir que el estrés laboral obedece al desempeño docente y no a lo contrario.

Una investigación realizada en Cusco por Gamarra (2019) sobre estrés laboral y sus resultados en el trabajo del docente del distrito de Mollepata, con una muestra de 40 docentes, se utilizó el método descriptivo correlacional, transversal. Los resultados aplicando el valor del Chi cuadrado = 17.897, que es más que el Chi cuadrado crítico o teórico = 3.84; y el p-valor es = 0.000, es menos que el valor de alfa = 0.05 de nivel de significancia. Por lo que se concluyó en que dicha asociación es buena, pero, inverso, esto quiere decir cuanto mayor nivel de estrés laboral se encuentren, será un nivel menor de desempeño docente.

En Cusco, Farfán (2019), en sus estudios relacionales entre el desempeño de educador y la motivación laboral, en las I.E multigrados, con la muestra a 39 docentes de la región mencionada, con la aplicación de Tau C de Kendall, se

obtuvieron resultados de las variables mencionadas es alto, por un lado el 51.3% tienen un nivel muy elevado de motivación, desarrollando y cumplido sus actividades, con el valor de Tau C de Kendall, valor es 0.438 y $p=0.002<0.05$, aceptando la hipótesis alterna, existiendo la relación positiva entre los dos V1 y V2 de los docentes de dicha institución educativa. Así mismo la situación actual del docente, es el estrés, relacionado con aspectos como: tener deudas con bancos, pérdida de un ser querido, problemas de pareja, depresión por problemas económicos, miedo a la enfermedad y por la preocupación de su salud han generado un estrés alto y una motivación baja, para poder enseñar a sus estudiantes conjuntamente con los problemas de cada padre de familia y estudiante con sus problemas de comunicación remota.

También, en Cusco, Villalba (2019), en su estudio sobre la evaluación de su desempeño del profesor con la motivación influenciada del nivel inicial, en el cual se tuvo una muestra de 30 docentes en total se pudo apreciar el desempeño del educador con respecto a las políticas públicas del estado. El investigador aplicó la metodología descriptiva, con diseño fenomenológico, con un cuestionario y algunas entrevistas, siendo la confiabilidad muy buena, luego los resultados y pruebas estadísticas donde las variables tuvieron una relación significativa y se encontró que la motivación del educador es regular frente al desempeño del mismo, es por eso que vemos con esta investigación es de interés de los investigadores por las deficiencias de motivación del educador ante sus labores diarias en la I.E.

Por otro lado, en Ica, Olivera (2019), en donde se relacionó la motivación y el desempeño del educador en la I.E. N° 2251, con una muestra de 50 educadores, los cuales se aplicó el método cuantitativo, no experimental, con diseño descrito y relacional entre los niveles de primaria y secundaria, con la encuesta como técnica, siendo las deducciones con el análisis de Rho Spearman. Con el coeficiente de $r=0,781$, donde se deduce que hay correlación entre la motivación y el desempeño del educador, por lo que a mayor motivación genera un buen trabajo del mismo.

En Arequipa Aller (2019) en la investigación motivación del docente y su desempeño en la I.E. Simón Bolívar de Moquegua, se describió la asociación entre dichas variables, con estudio correlacional, no experimental, con una encuesta

como técnica y un cuestionario como instrumento para determinar el nivel de relación, con una muestra 97 docentes, siendo los resultados que existe una relación significativa y directa con intensidad de bajo a ,272, por lo que se evidencia que es de mucha importancia que entre mejor sea la motivación del docente para que este realice un buen desempeño laboral dentro de sus actividades pedagógicas.

A su vez en el departamento de Arequipa, Ccama (2018) investigó sobre la influencia motivadora y el estrés laboral de educadores en los niveles primario y secundario del colegio Arequipa. Con una muestra de 50 profesores y por 250 estudiantes, la investigación es correlacional, con diseño transversal y no experimental. El cuestionario se realiza con la técnica para determinar la influencia entre sus variables. Los resultados son positivos y significativos, con la comprobación de Rho de Spearman.

Para poder explicar las variables que se han considerado en la presente investigación, se ha considerado una de las afirmaciones de Ccama (2018) sobre el estrés laboral y motivación en el docente, quien toma su palabra de Selye, nos llama a diferenciar sobre el estrés positivo y negativo, para que se diferencie del eustres y distrés, para poder demostrar las consecuencias positivas y negativas que originan en los trabajadores. También, el distrés se produce por sobrecarga de trabajo, posteriormente un desequilibrio fisiológico y psicológico, como el eustres, nos indica sobre el manejo del problema, efecto positivo en nuestra salud, mayor actividad productiva, estimulación de nuestra creatividad, ideas innovadoras entre otras. Así mismo la motivación tomando referencia de la teoría de McClelland, nos explica los sentimientos y necesidades nos motivan al éxito profesional, al sentirnos identificados y lo vivimos cada día.

Otro de los modelos es de Sahili (2015), donde nos afirma que el estrés son presiones frente a cierto comportamiento que tienen que ver con el trabajo, por un corto tiempo, dicho de otro modo, son expresiones fisiológicas y psicológicas que siente una persona por estar sujeto a un esfuerzo emocional, mental y físico, por la excesiva labor y severidad al que no se puede soportar.

Además, para protegerse de dichos daños el autor nos recomienda tener ciertas actitudes frente a la frustración de sus labores para lo cual se divide en 3 etapas las cuales son: Aceptación, es la capacidad de ver la familiaridad de lo que se presenta y su rechazo, creer que es parte de la vida, otro aspecto es la flexibilidad de adaptarse a los hechos, aceptando como salieron las cosas. La percepción, es la facultad del docente ante los imprevistos y ser flexible ante lo que se viene cuando llega a la I.E. a su vez aceptando las sorpresas que le depara el destino y por último. Temporalizador, es nada menos que ver las cosas como insignificantes de lo que nos preocupa, dicho de otra manera, es que el educador logra ser capaz de respetar los momentos angustiosos, de esta manera este observa como su futuro empieza con un fluido en el mismo, desvaneciéndose sus problemas de su vida.

Por otro lado, la segunda variable de nuestra investigación sobre motivación del docente se buscó un sustento sobre el concepto teórico. Esta actitud la define Lieury (2016) donde nos afirma que es una acción específica que satisface una necesidad donde convierte en un activador de la conducta humana, por lo que estos factores en conjunto interactúan por consecuencia. Además, indica que la motivación del docente cuando trabaja en el aula se suscita controversias debido a la pedagogía tradicional, sin darle prioridad a la motivación en vista que este factor activa el comportamiento y establece el sentido y el logro del objetivo que se plantea el profesor. Asimismo, Marulanda y Montoya (2014) nos dice que es una disposición asertiva para poder aprender y que la persona debe hacerlos en forma autónoma, por lo que la motivación está presente en cada individuo siendo esta inevitable que sea positiva.

También otro concepto sobre la motivación del docente Valenzuela, Muñoz, y Silva (2015) afirma que es un proceso auto dirigido por cada individuo, teniendo afinidad con sus logros u objetivos los cuales son puntuales, siendo que dicha persona debe de realizarlo con esfuerzo de lograrlo. La motivación está relacionada con las ambiciones, tensiones, necesidades, incomodidades y expectativas, por lo que es un paso primordial para el aprendizaje y al conseguirlo permite empujar a un logro definido. Al mismo tiempo (Rojas, 2016), nos afirma indicando las formas de motivar las influencias por principios internos y externos que elevan la aspiración

y la energía del ser humano para tener un estado de ánimo de interés y compromiso con sus labores realizando con la voluntad de lograr las metas. Consecuentemente se activan los factores conscientes e inconscientes, tales como el deseo intenso, así como la opción de obtener recompensa entre otros.

También, Kyriacou y Sutcliffe (1978), nos menciona sobre la teoría establecida en la interacción de la persona y ambiente, donde nos da a conocer la existencia de la relación entre la persona y su entorno, con los siguientes componentes principales: primero, el nivel de cualidades y contenidos de un trabajador puede conseguir satisfacer las demandas de su labor, segundo es el ambiente de trabajo que compensar las necesidades del trabajador. Asimismo, los estresores (ambiente laboral) conjuntamente con los agentes propios de cada trabajador en sus (valores, atribuciones, actitudes entre otras) se tiende a una relación para causar el estrés, es necesario recalcar que si hablamos de estresores se refieren (a estímulos físicos, acústicos, socioculturales, químicos), que producen el estrés.

Existen otras teorías motivadoras como McGregor (1975) calificó dos puntos de vista de las personas con el sentido negativo. Las cuales tiene cuatro proposiciones, 1. Los trabajadores no les agrada laborar, persistentemente existe la posibilidad de reusarse, dándole por echo. 2. Cuando no les gusta trabajar, es hora de obligarlos, controlarlos o tal vez amenazarlos. 3. Los trabajadores no quieren comprometerse rehúyen de las responsabilidades, por lo que desean seguir instrucciones formales. 4. Los trabajadores prefieren tener trabajo seguro por lo que los factores mencionados no les son de importancia para sus ambiciones. Por otro lado, positivo citado en teoría "Y" el cual tiene cuatro proposiciones. 1. En caso de los trabajadores es normal como reposar o jugar. 2. Los trabajadores son gobernados y controlados comprometiéndose con las metas. 3. Los trabajadores comúnmente aprenden a admitir y solicitar compromisos. 4. La capacidad de innovar no es propio de sitios administrativos, por lo que se difunde en toda la localidad.

Al mismo tiempo, McClelland (1971) señala en su teoría de las necesidades enfocándose a tres aspectos logros, poder y afiliación, los cuales se asocian

directamente a conceptos de aprendizaje. La necesidad de logro describe que el ser humano debe sobresalir de entre todos, por tener éxito con cargo alto, la necesidad de poder son los que buscan el control de una multitud, debido a que este desea una conducción que otros no lo hubieran podido hacer, y por último la necesidad de afiliación el autor indica que son personas que tienen un interés en tener y desarrollar relaciones amistosas y cercanas.

Es así que, McClelland llega a concluir que las personas tienen la capacidad de realizar múltiples cosas en vista de su impulso para llegar a triunfar como son grandes realizadores, pues se distinguen de otras por su deseo de triunfar, por lo que recae la responsabilidad de encontrar soluciones a los problemas a este tipo de personas son con necesidad de logro, otras personas con necesidades de poder prefieren un entorno competitivo, debido a que existe interés en el prestigio o ganar influencias más que un desempeño de excelencia y por último la necesidad de afiliación es el menos al parecer en importancia, los cuales estos individuos prefieren ambiente de cooperación, facilitando las amistades que entrar en competencia lo que consiguen son buenas relaciones amicales.

Por otro lado, se puede revisar teorías de investigaciones sobre la motivación del docente, ante estas Maslow (1970) en sus teorías sobre la jerarquía de necesidades nos afirma que existen cinco necesidades representados en una pirámide, por lo que las más primordial es la fisiológica, el cual se afecta especialmente con la nutrición, como la apetencia, la ropa o abrigo, relaciones íntimas, etc. La seguridad es como la segunda necesidad que se especifica por tener protección física y emocional. La tercera es social el cual pretende satisfacer las necesidades de cariño afectuoso, aquí es importante para la aceptación y amistades para formar parte de un grupo de su entorno. En el punto cuatro sobre la estima, que explora la satisfacción con los elementos internos y externos, como el respeto por lo semejante, autonomía, posición, reconocimiento y atención de los demás. La quinta parte es lo referente a la auto realización, es decir las ansias de lograr aquello que es capaz de ser, por lo que esta necesidad es su crecimiento y desarrollo personal.

Así mismo, Maslow nos afirma que cuando se deja de estar motivado es que las anteriores necesidades ya han sido satisfechas, por lo que las siguientes necesidades son dominantes con esto nos indica que cada persona debe recorrer los escalones más cercanos para llegar a la cima y quedar satisfecha. Es así que para lograr una motivación se debe de verificar en que parte de la jerarquía se encuentra la persona para encontrar su satisfacción y prepararse para los niveles superiores y satisfacerlas con la motivación.

Así pues, otra teoría de Herzberg (1967) nos aporta dos factores a fin de que la teoría de motivar e higiene, por lo que existe una correspondencia básica entre el sujeto y su labor y que este debe ser consciente de la actitud que ejerza en influir en su éxito o fracaso. Tal es el caso que el autor en su investigación ha pedido a los trabajadores describir las situaciones donde se sintieron bien o mal con sus labores en el puesto de trabajo.

Es así que concluyó que hay diferencia entre los hombres cuando se sentían conforme o cuando se sentían pesimamente mal, ocurrió que se relacionan continuamente con el agrado al ejercer su labor, en cambio las otras se relacionan con la insatisfacción. Ahora el primer factor es el intrínseco que viene a ser los logros, el trabajo, el reconocimiento, el progreso y el crecimiento personal satisfecho, tal es así que los encuestados se sentían bien y atribuían estos factores. El segundo factor el extrínsecos, como la forma de politizar y administrar la entidad, inspección y su relación, situaciones laborales, sueldo, amistades con camaradas, vida particular, estatus, relaciones amicales con otros y seguridad. Concluyendo Herzberg analiza los factores que provocan satisfacción son diferentes a los de insatisfacción. Es así que los factores de higiene se encuentran en la medida adecuada no producen insatisfacción, por lo que no estarían satisfechas al mismo tiempo.

Otra afirmación, Holmes y Rahe (1967) nos mencionan que la teoría basado en el estímulo, denominado también “enfoque de sucesos vitales”, cuyas afirmaciones nos dicen que cada individuo conserva algunos fines de pasividad al estrés, por lo que puede variar por cada individuo, a través de sus características (carácter, temperamento, etc.), será el caso cuando supera el límite de estrés éste

se convierte en intolerable, convirtiéndose en un problema físico y psicológico. También se pueden determinar dos situaciones estresantes: el primero “sucesos vitales mayores”, que se entiende como los hechos o experiencias objetivas que amenazan con trastornar o afectar las acciones diarias de las personas, causándole cambios en su conducta, como podría ser un divorcio, pérdida de un ser querido, escases o no tengo trabajo, infracciones a la ley, etc.

En la parte dos son los “menores sucesos”, son aquellos acontecimientos que acontecen en forma diaria y son pocos impactantes, como también son frecuentes: riñas familiares, problemas de salarios, alguna riña, inconvenientes conyugales y de amigos, etc. Concluimos, con esta teoría, que resaltan las situaciones ambientales y sociales, también conocido como perspectiva psicosocial del estrés. Asimismo, se consideran que el ser humano no puede resolver la situación cuando alteran su equilibrio o por el contrario tienden a evolucionar por el esfuerzo propio.

Otras teorías como de la fijación de metas propuesto por Locke (1960) nos propone la importancia de que cada persona debe tener metas como un factor de motivación, esta teoría permite aumentar el desempeño de cada trabajador debido a que este se plantea metas específicas, por lo que viene hacer como un estímulo personal y teniendo claro su objetivo es de merecer alcanzarlo. Para esta teoría has dos factores 1. La aceptación de metas se produce un desempeño hacia arriba y 2. La retroalimentación potencializa el desempeño del personal convirtiéndose un motivador más poderoso.

Por otro lado, Selye (1956) con respecto a la teoría basado en la respuesta, donde define el estrés “que es una contestación no especificada del cuerpo ante las peticiones hechas cubierta por él”, donde también el mismo autor afirma que cualquier persona puede convertirse en un agente pernicioso, provocando de esta manera el estrés, además estos estresores, se encuentran en diferentes temperaturas (calor o frio), las drogas, ejercicios físicos entre otros aspectos.

El autor nos explica también, que es un estímulo estresante permanece, al mismo tiempo existe la respuesta del Síndrome General de adaptación (SGA o estrés), lo que es lo mismo “las suma de toda las reacciones inesperadas del cuerpo

inmediatas a una reacción sistemática del estrés”, asimismo el SGA, el organismo se adapta por 3 estados internacionales de afrontamiento.

La primera “reacción alarmante” es donde el cuerpo adquiere algunas formas para luchar o abandonar, en esta fase se emiten cambios físicos como el aumento del ritmo cardíaco o pulmonar, coacción en la sangre, aumento de pupilas, rigidez de la musculatura, etc. La segunda se denomina resistencia o adaptación, después de realizar la lucha o el abandono, el organismo se recupera en forma normal, recuperándose con energía física y emocional, pero si persiste continúan un segundo estado de adaptación el cual lo denominamos “estado de resistencia”, por lo que el organismo no puede mantenerse en esta condición por varias horas. La tercera es del estado de agotamiento, en esta fase del autor refieren que el organismo no puede recuperarse en el tiempo, por lo que en el individuo desvanece tanto en las energías físicas y mentales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Básica, porque buscó incrementar conocimiento en cuanto a la variable de estrés laboral y motivación en contextos de confinamiento, teniendo como base estudios previos sobre las variables estudiadas (Cortez y Neill, 2018).

Diseño de investigación

No experimental, transversal descriptivo correlacional, ya que no se manipuló las variables, siendo descritos tal y como se presenten en un solo momento, así mismo, explica sí existe relación alguna entre ambas variables (Hernández et al., 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual: Es definido como el agotamiento físico general producto de un nerviosismo, con varias alteraciones que se pronuncian en el cuerpo como el estar sometido a una lesión física o traumatismo, patología o enfermedad psíquica (Hernández, 2013).

Definición operacional: Se evalúa el estrés laboral a través de la escala de estrés docente (ED-6), compuesto de 39 ítems, con las opciones de respuestas de la escala del Likert en función a cinco alternativas (Anexo 2).

Dimensiones: Estrés por ansiedad, estrés por depresión, estrés por creencias desadaptativas, estrés por presión laboral, estrés por mal afrontamiento.

Indicadores: Estrés por ansiedad: jornada laboral excesiva, tensión en el trabajo, tareas afrontadas con temor, problemas laborales en casa y en el trabajo, tensión en el trabajo y entre los integrantes de la institución; Estrés por depresión: tristeza, pesimismo, desmoronamiento emocional, falta de energía, dificultad para concentrarse; Estrés por creencias desadaptativas: buenos o malos profesores, incluir alumnos con necesidades especiales, incomodidad por enseñar; Estrés por presión laboral: necesidad por acabar la jornada laboral, pasar más tiempo en llamar la atención, malos momentos personales

de los estudiantes me afectan, afectación por agresión verbal, desmotivación por la falta de apoyo, afectación por rivalidad entre grupos, sentirse lejos de la autorrealización, pérdida de motivación por enseñar, inestabilidad por ser docente; Estrés por mal afrontamiento: aulas acogedoras, apoyo moral y profesional, afrontar problemas internos, reservar problemas de trabajo.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Motivación laboral docente

Definición conceptual: Motivación como progreso de acuerdo a la conceptualización multidimensional postulada en la teoría de la autodeterminación. Además, es un impulso a actuar para lograr satisfacciones (Gagne et. al., 2010).

Definición operacional: Se evalúan la motivación laboral del docente, a través de la escala de motivación laboral (R-MAWS), compuesto de 19 ítems, con las opciones de las respuestas con la escala de Likert, en función a siete alternativas (Anexo 2).

Dimensiones: Desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, relación identificada, motivación intrínseca.

Indicadores: Desmotivación: poco esfuerzo, desmotivación por el trabajo; Regulación externa: aprobación de otras personas, otras personas ofrecen seguridad, evitar que otras personas critiquen, otras personas me respetan, riesgo de perder mi trabajo; Regulación introyectada: probarme a mí mismo, sentirse orgulloso; Relación identificada: esfuerzo en el trabajo; Motivación intrínseca: el trabajo es interesante, lo que hago me emociona.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unida de análisis

Población

Según Camacho (2007) nos dice que la población es el total de casos componen el objeto de la investigación, está conformada por 1430 docente de EBR del distrito de Arequipa.

Muestra

Así mismo, Camacho (2007) nos dice que la muestra es un subgrupo de la población indagada que cuenta con características específicas de la misma por lo que la investigación está constituida por 100 docentes de los niveles, primaria y secundaria del distrito de Arequipa, donde las edades oscilan entre 25 a 65 años de edad, el tamaño de la muestra se definió con el programa Excel de cálculo de muestra infinita.

Muestreo

El tipo de muestreo que se empleó es no probabilístico intencional, cuya selección depende de las características propias del estudio, más de por un análisis estadístico de generalización (Hernández et al., 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual, es conceptualizada como la suministración de un cuestionario, que tiene como finalidad indagar sobre un determinado tema (García et al., 2006). Siendo aplicado bajo la modalidad virtual a través de la Escala Estrés Docente (ED-6) y la Escala Motivación Laboral (R-MAWS).

Ficha técnica de la variable 1:

Nombre: Escala de estrés docente (ED-6)

Autores: Gutiérrez, Moran, Sanz e Inmaculada

Año: 2018

Procedencia: Perú.

Adaptación: Orozco (2018)

Administración: Individual y colectiva.

Aplicación: Docentes de todos los niveles de EBR.

Número de ítems: 39 predictores.

Tiempo: 15 a 20 minutos aproximadamente.

Reseña histórica

Orozco (2018), han podido aplicar a la población peruana por Parihuamna – Aniceto, (2017), el cual constaba de 55 ítems, los cuales se ha incluido tres tipos de contexto. Se adaptó y se realizó la validez de contenido por juicio de expertos, siendo de México, Panamá, Estados Unidos y Perú, quienes al evaluar sugirieron pequeños cambios y eliminar algunos ítems al cual consideraron pertinentes.

Consigna de aplicación

Revisar el conjunto de situaciones que han podido suceder en el transcurso de la labor del docente en el contexto de confinamiento y su motivación en su trabajo diario en tiempos de pandemia.

Calificación del instrumento

Se suman las respuestas de los participantes y se obtiene un total por cada escala, identificando que indicadores son los que mayormente prevalecen y se realiza la interpretación de la prueba.

Propiedades psicométricas originales

Orozco (2018), en los resultados originales se encontró; que el grado de confiabilidad de los ítems se verificó con el Alfa de Cronbach, obteniendo $\alpha=0.932$ (Muy alta confiabilidad), con la valoración de la escala de Likert.

Propiedades psicométricas peruanas

La investigación que realiza Tacanahui, Sivincha, (2020), en la adaptación del instrumento será a través del estrés del docente en tiempo de confinamiento, esta vez se evaluará el comportamiento del docente frente al trabajo en casa o en cuarentena, para ello como es validado el instrumento a través de expertos la escala será muy aceptable al momento de utilizar el instrumento por cada una de sus dimensiones propuestas por sus autores y por su puesto de aplicar el coeficiente Alfa de Cronbach, para la adecuada confiabilidad.

Propiedades psicométricas del piloto

A través de Juicio de expertos se obtuvo la validez de contenido entre .80 a 1 según el coeficiente V. de Aiken, lo que indicó que la prueba es aplicable. Al aplicar la prueba piloto a 50 docentes de EBR, se analizó los datos para hallar

la confiabilidad, aplicándose el coeficiente del alfa de Cronbach, arrojando un valor de .99, indicando que el instrumento aplicado es confiable (Anexo 8).

Ficha técnica de la variable 2: Motivación laboral (R-MAWS)

Nombre : Escala de Motivación Laboral

Autores : Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni.

Año : 2010.

Procedencia : Canadá.

Adaptación : Adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier – Braund, Van Den Brock, Martín – Albo y Nuñez (2012)

Administración : Individual y colectiva.

Aplicación : Docentes en general.

Número de ítems : 19 predictores.

Tiempo : 10 a 15 minutos aproximadamente.

Reseña histórica

Para Gagné et al. (2010) la Escala de Motivación en el Trabajo (MAWS) se desarrolló con un arreglo de la conceptualización multidimensional de la motivación solicitada en la teoría de la autodeterminación. Los autores examinaron la estructura del MAWS en un grupo de 1.644 trabajadores en dos idiomas diferentes, inglés y francés. Las deducciones de estas muestras apuntaron que la estructura de la motivación en el trabajo a través de los idiomas se organiza consistentemente en cuatro tipos diferentes: motivación intrínseca, regulación identificada, regulación introyectada y regulación externa. Las sub escalas MAWS se asociaron de manera predecible con construcciones de comportamiento organizacional.

Consigna de aplicación

Se indica a los docentes, leer cada indicador y marcar el grado con el cual se encuentren o considera estar siempre o nunca en concordancia con la pregunta con las situaciones establecidas.

Calificación del instrumento

Se obtiene la puntuación varía de 1 y 7 puntos, al considerarse la opción “Totalmente en desacuerdo” como un puntaje 1 y “Totalmente de acuerdo” con puntaje 7.

Propiedades psicométricas originales

Respecto a los valores que posee el instrumento Gagné (2010) se ha podido analizar la confiabilidad de todos sus grados del instrumento el cual muestran un índice de confiabilidad (alfa de Cronbach) superior a 0,70, regulación externa 0,75; regulación introyectada 0,77; regulación identificada 0.88; motivación intrínseca 0.91, por lo que se pueden considerar confiadas.

Propiedades psicométricas peruanas

Por otro lado, en la investigación de Gagné (2010) la confiabilidad alcanza no se demuestra en su investigación, al igual para la escala general y sub escalas, para ello aplicaremos los índices de confiabilidad.

Propiedades psicométricas del piloto

Se obtuvo la validez de contenido mediante el Juicio de expertos, aplicando el coeficiente V. de Aiken, arrojando valores entre .93 a 1, indicando que el instrumento es aplicable. Al aplicar la prueba piloto a 50 docentes, se analizó los datos y se aplicó el coeficiente del alfa de Cronbach, para obtener su confiabilidad, arrojando un valor superior a .80, lo que indica que el instrumento aplicado es confiable (Anexo 8).

3.5. Procedimiento

Al desarrollar la presente tesis condujo en primera instancia, la realizó un test para evaluar las variables de estudio, luego de ello, se envió una solicitud a los autores de los instrumentos para hacer uso de las escalas con fines académicos, posteriormente, para el estudio piloto se solicitó el permiso de las instituciones seleccionadas, para la muestra final se elaboró una encuesta virtual que incluía el asentimiento de los participantes, además, de los instrumentos a aplicar. Con la evaluación realizada se derivó a armar una base de antecedentes para finalmente realizar el análisis e interpretación de los

resultados alcanzados

3.6. Método de análisis de datos

Se evaluó la validez de contenido mediante la prueba V de Aiken, también, la confiabilidad se ratificó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Luego de aplicar los instrumentos, los datos fueron trasladados al programa de Excel, para obtener las puntuaciones directas. Posteriormente se empleó el programa estadístico SPSS donde se realizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, luego de ello, se empleó el coeficiente Rho de Spearman para la correlación estadística.

A su vez, se empleó la estadística inferencial para el análisis comparativo, se empleó las pruebas no paramétricas H de Kruskal Wallis y U de Mann Whitney (Mohd y Bee, 2011). Por último, se realizó el análisis de la estadística descriptiva, se establecieron los niveles de estrés laboral y motivación laboral del docente, organizados en frecuencias y porcentajes.

3.7. Aspectos éticos

Lo dispuesto por las instituciones involucradas, resalta la ética profesional para no perjudicar a quienes participen de la investigación, además de ello se emplea el consentimiento informado siguiendo la declaración de la convención de Helsinki para así, manifestar todas las interrogantes de la población.

De la misma manera, Pedrazas (2016) menciona aspectos para la tranquilidad y seguridad de los encuestados involucrados, se toma en cuenta; la anonimidad; por lo que sus datos estarán asegurados. La confidencialidad; los resultados se manejarán con el debido cuidado, no se revelará lo obtenido por cada participante. La objetividad, al realizar la interpretación de los resultados se realizará de manera parcial, siguiendo los datos cuantitativos y comprobables. Por último, se considera los principios bioéticos dirigidos a la autonomía del participante, el principio de no maleficencia, la beneficencia de la población al conocer los resultados y el principio de justicia ya que entre todos los participantes no se genera ningún tipo de discriminación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro – Wilk para las variables estrés y motivación en los docentes de la I.E. de EBR de la ciudad de Arequipa

Variables	Escalas	Shapiro – Wilk	
		Estadístico	p
Estrés laboral		.629	.00
	Por ansiedad	.877	.00
	Por depresión	.841	.00
	Por presión	.814	.00
Motivación		.845	.00

Del cuadro de resultados se verifica que p valor es menor a 0.05, por lo que los datos no son normales, por lo *que* empleara el coeficiente de correlación de Rho Spearman como pruebas no paramétricas.

Tabla 2

Prueba de correlación Rho Speraman entre Estrés y Motivación en I.E. de EBR de Arequipa

Variables		Variable dependiente
Independiente		Motivación del docentes
	Rho	-,078
Estrés Laboral	p	,442
	r ²	,007

Según la tabla 2 de correlación entre la variable estrés laboral y la motivación es negativa, la intensidad es muy baja -,078, y según la hipótesis general no existe relación significativa debido a que el p valor es ,442 que es mayor a 0.05. Analizando el tamaño del efecto (r²) podemos afirmar que el 0.7% de la variación de la motivación de los docentes esta explicado por el estrés laboral del mismo.

Tabla 3

Prueba de correlación Rho Speraman entre la dimensión estrés laboral por ansiedad y Motivación en I.E. de EBR de Arequipa

Variables	Dimensión	
Dependiente	Estrés laboral por ansiedad	
	Rho	-,126
Motivación del docente	p	,211
	r ²	,006

Según la tabla 3 de correlación entre la dimensión estrés laboral por ansiedad y la motivación es negativa, la intensidad es muy baja -,126 y según la hipótesis específica no existe relación significativa debido a que el p valor es ,211 que es mayor a 0.05. Analizando el tamaño del efecto (r²) podemos afirmar que el 0.6% de la variación de la motivación de los docentes esta explicado por el estrés laboral por ansiedad del profesor.

Tabla 4

Prueba de correlación Rho Speraman entre la dimensión estrés laboral por depresión y Motivación en I.E. de EBR de Arequipa

Variables	Dimensión	
Dependiente	Estrés laboral por depresión	
	Rho	-,110
Motivación del docente	P	,274
	r ²	,016

Según la tabla 4 de correlación entre la dimensión estrés laboral por depresión y la motivación es negativa, la intensidad es muy baja -,110 y según la hipótesis específica no existe relación significativa debido a que el p valor es ,274 que es mayor a 0.05. Analizando el tamaño del efecto (r²) podemos afirmar que el 1.6% de la variación de la motivación de los docentes esta explicado por el estrés laboral por depresión del profesor.

Tabla 5

Prueba de correlación Rho Speraman entre la dimensión estrés laboral por presión y Motivación en I.E. de EBR de Arequipa

Variables	Dimensión	
Dependiente	Estrés laboral por presión	
	Rho	-,144
Motivación del docente	p	,154
	r ²	,026

Según la tabla 5 de correlación entre la dimensión por presión y la motivación es negativa, la intensidad es muy baja -,144 y según la hipótesis específica no existe relación significativa debido a que el p valor es ,154 que es mayor a 0.05. Analizando el tamaño del efecto (r²) podemos afirmar que el 2.6% de la variación de la motivación de los docentes está explicado por el estrés laboral por presión del profesor.

Tabla 6

Prueba de comparación de del Estrés laboral de los docentes de sexo masculino y femenino

Variable	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann Whitney	z	p
Estrés laboral	Masculino	35	51.59	1099,50	-,317	,751
	Femenino	65	49.92			
	Total	100				

En la tabla 6, para el caso de los varones se ha visto un rango promedio de 51.59, lo que significa que tuvieron el estrés laboral durante el confinamiento a diferencia de las mujeres que obtuvieron un promedio de 49.92 siendo menos estrés, por otro lado, no existió diferencias significativas con el sexo debido a que p es mayor a 0.05 para el estrés laboral del docente tanto como para los del sexo masculino como el femenino.

Tabla 7

Prueba de comparación de Motivación de los docentes según sexo

Variable	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann Whitney	z	p
Motivación laboral	Masculino	35	42.16	845,50	-2,35	,019
	Femenino	65	54.99			
	Total	100				

En la tabla 7 para el caso de las mujeres se ha visto un rango promedio de 54.99, lo que significa que tuvieron más motivación durante el confinamiento a diferencia de los varones que obtuvieron un promedio de 42.16 siendo menos motivación, por otro lado, existió diferencias significativas con el sexo debido a que p es menor a 0.05 para la motivación del docente tanto como para los del sexo masculino como el femenino.

V. DISCUSIÓN

La investigación que se ha realizado nace de la problemática de un estado de confinamiento de todos los docentes de la ciudad de Arequipa, es necesario indicar que el año 2020 se han producido muchos contagios y enfermedades respiratorias que han originado que el profesor este inmerso en sus labores con miedo al contagio, problemas financieros acaeciendo una desmotivación profunda el cual se suma el de dar soporte emocional a sus estudiantes y padres de familia por la enorme problemática de familias disfuncionales y fallecimientos de sus integrantes.

El objetivo general buscó determinar la relación del estrés y motivación del docente, el cual al procesar la información dio un resultado es negativa y con intensidad muy baja, no existiendo diferencias estadísticamente significativas entre las dos variables, por lo que se contrasta que Ccama (2018), quien investigó sobre la influencia motivadora y el estrés laboral quienes tuvieron una correlación directa positiva baja, mientras que la motivación y el desempeño del profesor es baja y negativa, vemos que se relaciona por lo bajo establecido por Aller (2019) cuyos resultados son bajo a diferencia de nuestra investigación que es muy baja la relación en sus labores.

Por lo cual se puede explicar en las teorías de (Maslow, 1970), de las cuales afirma que las necesidades que es la fisiológica, protección física, emocional, social, la estima, y autorrealización, deben ser cubiertas para una buena motivación, pero es el caso que los docentes en el año 2020 no se cumplieron con esa satisfacción por lo que los estados anímicos se deterioraron por estar confinados debido a la propagación y contagio de la enfermedad del Covid-19.

En el primer objetivo específico, vemos que se correlacionó la dimensión estrés por ansiedad y motivación del docente, de manera negativa con una intensidad muy baja -,126, donde se evidencia claramente el aumento de estrés por ansiedad, bajando la motivación de tal manera que se puede contrastar por ACSI(2020) donde su estudio de estrés antes del confinamiento era 12% y después del mismo es 80% por lo que aumentaron las labores, responsabilidades, presión

de autoridades originando ansiedad y agotamiento mental por sus actividades pedagógicas. Así mismo se puede argumentar con la teoría de (Kyriacou & Sutcliffe, 1978), sobre la interacción de las personas con el medio que los rodea, en el sentido que la motivación no aumentaba por los diferentes escenarios que le rodeaban, como su casa, lidiar con el entorno, trabajar con los estudiantes en un ambiente cerrado sin la posibilidad de desplazarse y tener interacción con los estudiantes, factores que hicieron que aumentara el estrés y la ansiedad.

El segundo objetivo específico sobre estrés por depresión y la motivación del docente, se experimentó que es negativa, con intensidad muy baja $-.110$, concluyendo que no existe relación significativa debido a que el p valor es mayor, por lo tanto, no hay diferencias estadísticamente significativas entre las variables, a ello se contrasta con (Farfán, 2019) donde la motivación es alta y la relación es positiva con respecto al desempeño, por lo que podemos comprender no existe depresión por parte del docente, tal vez porque no había confinamiento. Ahora podemos refrendar con la teoría de Herzberg (1967) sobre el sujeto y su labor, siendo consciente la actitud de su éxito o fracaso, del cual proviene la depresión por un fracaso por no lograr los factores intrínsecos, como los logros, reconocimiento y crecimiento personal que es insatisfecho.

Ahora con el tercer objetivo es estrés por presión y motivación del docente donde los resultados indican con una correlación negativa, de intensidad muy baja $-.144$, de tal manera que no existiendo una relación significativa no tener diferencias estadísticamente reales entre la dimensión de la presión y la motivación a lo que nos permite contrastar ACSI(2020), quien manifiesta en sus resultados que hay un alto estrés pero por presión de autoridades del sector educación, quienes comunicaron a los estudiantes que “pasan de año en forma automática” lo que llevo a un docente a que tenga menos participantes y no poder concluir con sus metas de atención reduciendo un 30% a 40% de participación y envío de evidencias, desmotivando de esta manera al docente por el ministerio.

Por consiguiente, nos explica la teoría de (McGregor, 1975), en el factor 2 donde indica que no les gusta trabajar y es hora de obligarlos, con un control estricto o tal vez amenazarlos, lo que se ha visto en forma explícita que los docentes

trabajan en forma presionada debido a las políticas presionadas y obligadas por parte de los órganos jerárquicos del ministerio de educación.

En el cuarto objetivo comparativo sobre el estrés laboral del docente en forma general con los grupos de sexo masculino y femenino el cual se ve claramente que no son significativos por lo tanto a partir de estos datos no podemos afirmar que exista diferencia entre el estrés laboral de los docentes de sexo masculino que el femenino, por lo que en los casos que son 100 profesores el rango promedio es mayor en los hombres que en las mujeres, de acuerdo a la tabla 3 nos muestra claramente que los docentes de sexo masculino son más propensos al estrés laboral que los femeninos, a ello nos dice Ayuso (2020) que los docentes varones tiene dificultades por tener actividades conflictivas de diversa índole, siendo negativa sus labores académicas, por lo tanto, aumenta su malestar e insatisfacción en el trabajo.

En el quinto objetivos el cual se realiza una comparación entre la motivación del docente con el sexo masculino y femenino, se ha visto que los resultados con respecto a la motivación del docente en forma general no son significativos por lo tanto podemos afirmar que la motivación del docente se da más en el sexo femenino que en el masculino respectivamente, en ese sentido Olivera (2019) nos afirma sobre la motivación y el desempeño docente, donde la correlación es alta, a su vez vemos aumento de motivación no indicando en varones o mujeres, por lo que se supone que en el 2019 no existía confinamiento como es en nuestro caso, por lo que nuestros resultados se observa que las profesoras son más motivadoras que los profesores en épocas de confinamiento..

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO.- La relación estrés laboral y motivación en docentes es no significativa, siendo el valor de p ,442, por lo tanto no hay diferencias estadísticamente significativas entre las dos variables, por otro lado, la relación es negativa, con intensidad muy baja -,078 con respecto a los docentes de EBR de Arequipa.

SEGUNDO.- La relación del estrés laboral por ansiedad es no significativa por el p valor es de ,211, con respecto a la motivación del docente por lo tanto no hay diferencias estadísticamente significativas entre la dimensión y la variable dos, por otro lado, la relación es negativa, con intensidad muy baja -,126, con respecto a los docentes de EBR de Arequipa.

TERCERO.- La relación del estrés laboral por depresión es no significativa por el p valor es de ,274, con respecto a la motivación del docente por lo tanto no hay diferencias estadísticamente significativas entre la dimensión y la variable dos, por otro lado, la relación es negativa, con intensidad muy baja -,110, con respecto a los docentes de EBR de Arequipa.

CUARTO.- La relación del estrés laboral por presión es no significativa por el p valor es de ,154, con respecto a la motivación del docente por lo tanto no hay diferencias estadísticamente significativas entre la dimensión y la variable dos, por otro lado, la relación es negativa, con intensidad muy baja -,144, con respecto a los docentes de EBR de Arequipa.

QUINTO.- Existe diferencias significativas entre sexo masculino y femenino, siendo esta directa y significativa de un grado muy bajo con relación al estrés laboral del docente de EBR.

SEXTO.- Existe diferencias significativas entre sexo masculino y femenino, siendo esta directa y significativa de un grado muy bajo con relación a la motivación del docente de EBR.

VII. RECOMENDACIONES

- Es recomendable realizar esta investigación con una muestra más amplia para poder tener resultados más precisos, pero también sugerir que se haga en un proceso de confinamiento.
- Propiciar que cada institución implique un plan de contingencia para resarcir estos inconvenientes de estrés laboral en los docentes y la motivación, así como solicitar a las Ugels y MINEDU, que sean documentos que se encuentre dentro del plan anual de trabajo y reglamento para las futuras prevenciones de los próximos confinamientos si las hubiere.
- Elabora un plan de contingencia para los estudiantes en el sentido que debe haber charlas sobre el soporte emocional tanto para los padres de familia como del docente remoto.
- Incentivar al docente conferencias sobre bienestar psicológico y motivación a través de su plan de trabajo remoto durante el periodo de confinamiento.

REFERENCIAS

- Association of Christian Schools Internacional (05 de Junio de 2020). *El estrés laboral docente durante COVID-19*. Recuperado de <https://acsilat.org/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>
- Aller, Y. (2019). *Estrés académico y hábitos de estudio en estudiantes universitarios que cursan el primer año de la Universidad Nacional de San Agustín* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10290/EDDcacac.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arreola, A., Nájera, M., y Barraza, M. (2020). *Perfil descriptivo del estrés laboral docente y su relación con cuatro variables sociodemográficas y dos situacionales*. *UNIVERCENCIA*, 18(53). Recuperado de: <http://revista.soyuo.mx/index.php/uc/article/view/132>
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana De Educación*, 39(3), 1-15. Recuperado de <https://doi.org/10.35362/rie3932575>
- Camacho, J. (2007). Investigación, poblaciones y muestra. *Acta Médica Costarricense*, 49(1), 11-12. Recuperado de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022007000100004&lng=en&tlng=es.
- Ccama, R. (2018). *Influencia de la motivación en el estrés laboral de los docentes del nivel primario y secundario de la Institución Educativa Arequipa del Distrito Cercado, Arequipa 2018* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6073/EDMccclorj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cortez, L., y Neill , D. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Ecuador: UTMACH.
- Cuéllar, J., y García, M. (2020). Caracterización comunicativa docente para la motivación profesional pedagógica en la enseñanza con estudiantes. *Revista de Educación*, (20), 269-277. Recuperado de http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/4176
- El-Sahili. (2015). *Bournout, consecuencias y soluciones*. Mexico: Manual moderno. Recuperado de: [://www.yumpu.com/es/document/read/62834663/burnout-consecuencias-y-soluciones-ed-1-luis-felipe-ali-el-sahili-gonza](http://www.yumpu.com/es/document/read/62834663/burnout-consecuencias-y-soluciones-ed-1-luis-felipe-ali-el-sahili-gonza)
- Conexion ESAN (21 de Abril de 2020). *Manejo del estrés laboral durante la cuarentena*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe:https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/04/manejo-del-estres-laboral-durante-la-cuarentena/>
- Farfán, Y. (Agosto de 2019). *Motivación laboral y desempeño de los docentes en las instituciones educativas Multigrados de la provincia del Cusco, 2017* (Tesis de Doctorado). Universidad Cesras Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38291/farfan_z_y.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). *The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. Educational and Psychological Measurement;70(4)*, 628-646. doi:10.1177/0013164409355698
- Gamarra, H. (2019). *El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-Cusco, 2018* (Tesis de Doctorado). Universidad Cesras Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38294/gamarra_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hernandez, G. (12 de enero de 2013). *El estres en el trabajo: un enfoque sico-administrativo*.
Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6°ed.). Editorial Mc Graw-Hill.
- Herzberg, F. (1967). *The Motivation to Work* (2nd Edition). New York: John Wiley and Sons.
- Holmes, T., & Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychomatic reserarch*. Barcelona: Martinez Roca.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). *A model of teacher stress*. New York: Educational Studies.
- Lieury, A. (2016). *Motivation et réussite scolaire*. En *Motivación y éxito escolar*. Buenos Aires: Dunod.
- Locke, J. (1960). *Two treatises of Civil Government*. Cambridge: Peter Laslett.
- Marulanda, F., & Montoya, I. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento.
- Maslow. (1970). *Motivation and Personality*. España: Días de Santos S. A.
- McClelland, D. (1971). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Editorial Narcca.
- McGregor, D. (1985). *The Human Side of Enterprise*. USA: Mc Graw Hill.
- Ochoa, V. (2018). *El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa juana cervantes de bolognesi de arequipa 2017* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6075/EDDoccavl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Olivera, M. (Julio de 2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica* (Tesis de Doctorado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Mundial de la Salud (24 de noviembre de 2019). *Estrés laboral: declarada como una enfermedad para el 2020 por la OMS*. Recuperado de <https://contamos.com.co/estres-laboral-declarada-como-una-enfermedad-para-el-2020-por-la-oms/>
- Organización Mundial de la Salud (24 de Octubre de 2020). *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- Perez, P. (2020). *El estrés laboral y el clima organizacional en las empresas de seguridad de la Ciudad de Ambato* (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/30929>
- Roa, J., y Fernández, M. (2020). *La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria*. *Revista Reflexión E Investigación Educativa*, 2(2), 66-77. Recuperado de <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4122>
- Rojas, E. (2016). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores en las instituciones educativas*. Nuevos paradigmas.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw Hill.
- Sotelo, M., Hurtado, Y., Canales, J., & Solís, F. (2020). Efectos de un programa de danza terapéutica para el control del estrés laboral en docentes de Fundación Pedagógica Cristal Estelí. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, (34), 77-90. Recuperado de <https://doi.org/10.5377/farem.v0i34.10008>

- Valenzuela, J., Muñoz, C., & Silva, I. (2015). Motivación escolar: Claves para la formación motivacional de futuros docentes. Valdivia.
- Velásquez, E. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa Comas, 2019* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41591/Vel%C3%A1squez_MEE.pdf?sequence=1
- Villalba, S. (2019). *Percepción de la evaluación del desempeño docente y su influencia en la motivación de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018* (Tesis de Doctorado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38419/villalba_qs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zuñiga, S., & Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia de la tesis

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables e indicadores			Método
	General	General	Instrumento	Dimensiones	Ítems	Tipo y diseño
¿De qué forma se relacionaría el estrés laboral y la motivación del docente en educación básica regular en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020?	Existe relación inversa entre estrés laboral y motivación de docentes de la EBR en el contexto de confinamiento en la provincia de Arequipa 2020	Determinar la correlación entre el estrés laboral y motivación de docentes de EBR en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020.	Escala de Estrés Docente (ED - 6) de Gutiérrez, Moran, Sanz e Inmaculada (2018)	Variable 1: Estrés Laboral	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo – correlacional Tipo: Aplicada Población-muestra N=560 n=100
	Específicos	Específicos		Estrés por ansiedad	11,12,13,14,15,16,17	
	1) Existe relación inversa entre nivel de estrés por ansiedad y motivación de los docentes de EBR en el contexto de confinamiento de la provincia Arequipa 2020.	1) Establecer la relación entre estrés por ansiedad y la motivación de los docentes de EBR, en el contexto de confinamiento de la provincia Arequipa 2020.		Estrés por depresión	18,19,20,21	
	2) Existe relación inversa entre estrés por depresión laboral del docente y la motivación en los docentes de EBR en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020.	2) Establecer la relación entre estrés por depresión y la motivación de los docentes de EBR en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020.		Estrés por creencia des adaptativas	22,23,24,25,26,27,29,	
	3) Existe relación inversa entre estrés por presión laboral y la motivación de los docentes la EBR en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020.	3) Establecer la relación entre estrés por presión laboral y la motivación de los docentes de la EBR en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020.		Estrés por presión laboral	30,31,32,33,34	
	4) Existe diferencias de estrés laboral con los docentes de EBR de sexo femenino y masculino en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020.	4) Comparar el estrés laboral con los docentes de EBR de sexo femenino y masculino en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020.	Escala de Motivación en el trabajo (R-MAWS) de Gagné, Gilbert, Morin & Malorni (2010)	Variable 2: Motivación docente	17,18,19	
	5) Existe diferencia de la motivación con los docentes de EBR de sexo femenino y masculino en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020.	5) Comparar la motivación con los docentes de EBR de sexo femenino y masculino en el contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020.		Forest, Aube, Malorni	Regulación externa	1,2,3,4,5,6
				Regulación introyectada	7,9,9,10	
				Relación identificada	11,12,13	
				Motivación intrínseca	14,15,16	

ANEXO 2: Tabla de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés Docente	Es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores. Martínez Selva (2004).	Síndrome que abarca dimensiones de nivel de estrés por depresión, de estrés creencia desadaptativas, por presión laboral, de estrés por mala afrontamiento.	Dimensión 1 Ansiedad (A)	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Ordinal Las alternativas de respuesta van desde totalmente en de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo
			Dimensión 2 Depresión (D)	11,12,13,14,15,16,17	
			Dimensión 3 Creencia desadaptativas (CD)	18,19,20,21	
			Dimensión 4 Presión laboral (PL)	22,23,24,25,26,27,29, 30,31,32,33,34	
			Dimensión 5 Mal afrontamiento (MA)	35,36,37,38,39	
Motivación en el trabajo	Es la reacción de los colaboradores de una empresa a estímulos atractivos, permanentes y que generan buen desempeño.	Sensación del individuo que abarca dimensiones de desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, relación identificada y motivación intrínseca.	Dimensión 1 Desmotivación (DM)	2,15,16	Ordinal Las respuestas van desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo
			Dimensión 2 Regulación externa (RE)	3,8,9,10,14,17	
			Dimensión 3 Regulación introyectada (RI)	1,5,7,19	
			Dimensión 4 Relación identificada (RID)	4,11,18	
			Dimensión 5 Motivación intrínseca (MI)	6,12,13	

ANEXO 3: Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES

Autor: Gutiérrez et al. (2018) - Adaptación: Orozco (2018)

Datos informativos:

Sexo: () masculino () Femenino

Edad (25 35) (36 a 45) (40 a mas)

Grado Académico. (Lic. Maestría, Doctorado)

Antigüedad (0 a año y medio) (1año y medio a 3 años) (3 a 6años) (7 a más años)

Nivel :(Primaria – Secundaria)

Instrucciones

La presente encuesta presenta una serie de afirmaciones referidas al estrés laboral de docentes. Se aplica al personal docente. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación según el detalle de la tabla 1. Elija una de ellas en la lista desplegable.

Tabla 1:

Opciones de calificación

Totalmente de acuerdo	TA: :4
De acuerdo	DA: 3
Indiferente, ni uno ni el otro	MA: 2
En desacuerdo	ED: 1
Totalmente en desacuerdo	TD: 0

I. NIVEL DE ESTRÉS POR ANSIEDAD

ÍTEM 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	TD (0)	ED (1)	In (2)	DA (3)	TA (4)
1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.					
2. En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso.					
3. La tensión del trabajo en casa está alterando mis hábitos de sueño.					
4. Hay tareas laborales en casa que afronto con temor					
5. Los problemas laborales en casa están afectando mi salud física					
6. La tensión en el trabajo en casa está alterando mis hábitos alimenticios					
7. En la Institución educativa se dan situaciones de tensión entre los integrantes que hacen que me entre sudores fríos					
8. Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración					

9. La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.					
10. Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.					

II. NIVEL DE ESTRÉS POR DEPRESIÓN

ÍTEM 11,12,13,14,15,16,17	T D (0)	E D (1)	I n (2)	D A (3)	T A (4)
11. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales.					
12. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.					
13. Veo el futuro sin ilusión alguna.					
14. Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.					
15. Siento ganas de llorar por estar confinado sin una razón aparente.					
16. Me falta energía para afrontar la labor de profesor.					
17. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.					

III. NIVEL DE ESTRÉS POR CREENCIAS DESADAPTATIVAS

ÍTEM 18,19,20,21	T D (0)	E D (1)	I n (2)	D A (3)	T A (4)
18. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos					
19. Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula virtual es un error que perjudica el rendimiento del resto					
20. Me pagan por enseñar, no por formar personas					
21. Me incómoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación.					

IV. NIVEL DE ESTRÉS POR PRESIÓN LABORAL

ÍTEM 22,23,24,25,26,27,29,30,31,32,33,34	T D (0)	E D (1)	I n (2)	D A (3)	T A (4)
22. Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.					
23. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.					
24. Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil					
25. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás					
26. Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar					

27. Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.					
28. Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes.					
29. Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos					
30. Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores					
31. Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral					
32. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé					
33. He perdido la motivación por la enseñanza.					
34. Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa					

V. NIVEL DE ESTRÉS POR MAL AFRONTAMIENTO

ÍTEM 35,36,37,38,39	TD (0)	ED (1)	In (2)	DA (3)	TA (4)
35. El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora					
36. Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas					
37. Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional.					
38. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.					
39. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.					

Link del formulario virtual:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfsJxyslhAohlgvx8BvkYxqFGUf8Dqd3ZMB-e3KuD_opDclQ/viewform?usp=sf_link

ESCALA DE MOTIVACIÓN DEL DOCENTE (R-MAWS)

Autor: Gagné et al. (2010) – Adaptación: Gagné et al. (2012)

Datos informativos:

Sexo: () Masculino () Femenino

Edad: (25 35) (36 a 45) (40 a mas)

Grado Académico: (Lic. Maestría, Doctorado)

Antigüedad (0 a año) (1 año a 3 años) (3 a 6años) (7 a más años)

Nivel :(Primaria – Secundaria)

Instrucciones

La presente encuesta presenta una serie de afirmaciones referidas a la Motivación del docente. Se aplica al personal docente. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación según el detalle de la tabla 1. Elija una de ellas en la lista desplegable.

Opciones de calificación

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

I. DESMOTIVACIÓN (estoy desmotivado porque)

ÍTEM 17,18,19	TD (1)	ED (2)	LD (3)	NA ND (4)	LD (5)	DA (6)	TA (7)
1. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo..							
2. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí..							
3. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo..							

II. REGULACIÓN EXTERNA:

ÍTEM 1,2,3,4,5,6	TD (1)	ED (2)	LD (3)	NA ND (4)	LD (5)	DA (6)	TA (7)
4. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
5. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							

6. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
7. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
8. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
9. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							

III. REGULACIÓN INTROYECTADA

ÍTEM 7,8,9,10	TD (1)	ED (2)	LD (3)	NA ND (4)	LD (5)	DA (6)	TA (7)
10. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
11. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
12. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
13. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).							

IV. RELACIÓN IDENTIFICADA:

ÍTEM 11,12,13	TD (1)	ED (2)	LD (3)	NA ND (4)	LD (5)	DA (6)	TA (7)
14. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.							
15. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
16. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante..							

V. MOTIVACION INTRÍNSECA (Impulso interno por esforzarse en el trabajo)

ÍTEM 14,15,16	TD (1)	ED (2)	LD (3)	NA ND (4)	LD (5)	DA (6)	TA (7)
17. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
18. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
19. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido..							

Link del formulario virtual:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScIIQQdHPJi5F7E9sCmdcVkt9Qf6AvDaugroGe9VAlyXI_hA/viewform?usp=sf_link

ANEXO 4: Cartas de autorización de instituciones educativas de Arequipa



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 3 de diciembre de 2020

CARTA INV. N°1278 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.
Alicia Medina Bravo
Apoderada especial de la institución
CIRCA
Av. Kennedy 1750 Paucarpata - Arequipa

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SIVINCHA ARREDONDO ROSARIO SANDRA** con DNI N°**44605352** y a la Srta. **TACANAHUI CONDORI ESPERANZA** con DNI N°**41542826** estudiantes de la carrera de psicología, con códigos de matrícula N° **7002550132**, N° **7002549574** respectivamente quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACION EN DOCENTES EBR EN CONTEXTO DE CONFINAMIENTO DE LA PROVINCIA DE AREQUIPA 2020**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Recibido
Alicia Medina Bravo
07-12-2020
9 a.m.

CARTA INV.N°1279 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Dr.
Walter Salomón Ramos Sabanaya
Director de la
I.E. Independencia Americana
Av. Independencia 1457 Cercado - Arequipa

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. SIVINCHA ARREDONDO ROSARIO SANDRA con DNI N°44605352 y a la Srta. TACANAHUI CONDORI ESPERANZA con DNI N°41542826 estudiantes de la carrera de psicología, con códigos de matrícula N° 7002550132, N° 7002549574 respectivamente quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACION EN DOCENTES EBR EN CONTEXTO DE CONFINAMIENTO DE LA PROVINCIA DE AREQUIPA 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Los Olivos, 3 de diciembre de 2020

CARTA INV.1280 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Eloy Zea Torres
Director de la
I.E. Manuel Benito Linares Arenas
Calle Caraveli 200, Socabaya Arequipa

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. SIVINCHA ARREDONDO ROSARIO SANDRA con DNI N°44605352 y a la Srta. TACANAHUI CONDORI ESPERANZA con DNI N°41542826 estudiantes de la carrera de psicología, con códigos de matrícula N° 7002550132, N° 7002549574 respectivamente quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACION EN DOCENTES EBR EN CONTEXTO DE CONFINAMIENTO DE LA PROVINCIA DE AREQUIPA 2020". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

ANEXO 5: Cartas de solicitud de autorización de uso de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°1377 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 2 de febrero de 2021

Autor:

- Pablo Gutiérrez Santander
- Santiago Moran Suárez
- Inmaculada Sanz Vásquez

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **SIVINCHA ARREDONDO ROSARIO SANDRA** con DNI N°44605352 y a la Srta. **TACANAHUI CONDORI ESPERANZA** con DNI N°41542826 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con códigos de matrícula N° 7002550132, N° 7002549574 respectivamente, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACION EN DOCENTES EBR EN CONTEXTO DE CONFINAMIENTO DE LA PROVINCIA DE AREQUIPA 2020", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento ESCALA DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES (ED-6), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°1478 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 16 de febrero de 2021

Autor:

- **Marylène Gagné**
- **Jacques Forest**
- **Marie-Hélène Gilbert**
- **Caroline Aube**

Presente. -

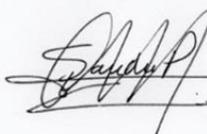
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **SIVINCHA ARREDONDO ROSARIO SANDRA** con DNI N°44605352 y a la Srta. **TACANAHUI CONDORI ESPERANZA** con DNI N°41542826 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con códigos de matrícula N° **7002550132**, N° **7002549574** respectivamente, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACION EN DOCENTES EBR EN CONTEXTO DE CONFINAMIENTO DE LA PROVINCIA DE AREQUIPA 2020", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (R-MAWS), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

ANEXO 6: Autorización de uso de instrumentos

Responder | Eliminar | Archivo | Mover a | Categorizar

← Autorización para uso del instrumento ESCALA DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES (ED-6)

 Sandra Sivincha Arredondo
Mié 17/02/2021 14:56
Para: pablosantander@mixmail.com; pablosantander@leon.es

 CARTA DE AUTORIZACION A ...
490 KB

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarnos mi persona **SIVINCHA ARREDONDO ROSARIO SANDRA** con DNI N°44605352 y a mi compañera la Srta. **TACANAHUI CONDORI ESPERANZA** con DNI N°41542826 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con códigos de matrícula N° 7002550132, N° 7002549574 respectivamente, quienes realizamos nuestro trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACION EN DOCENTES EBR EN CONTEXTO DE CONFINAMIENTO DE LA PROVINCIA DE AREQUIPA 2020", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso de su instrumento ESCALA DE ESTRÉS DOCENTES (ED-6), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos, para lo cual solicitamos la autorización correspondiente a su persona, asimismo adjuntamos a la presente la CARTA DE AUTORIZACION emitida por nuestra casa universitaria.

Agradecemos por antelación nos brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo de nuestro proyecto de investigación.

Atentamente,

Rosario Sandra Sivincha Arredondo
Esperanza Tacanahui Condori

Enviado desde Outlook

RE: Autorización para uso del instrumento ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (R-MAWS)

Yahoo/Buzón ★



Sandra Sivincha Arredondo <samhy_16@hotmail.com>
Para: esperanza tacanahui

mié, 17 de feb. a las 9:08 a. m. ★

Enviado desde [Outlook](#)

De: Marylene Gagne <marylene.gagne@curtin.edu.au>
Enviado: miércoles, 17 de febrero de 2021 6:43
Para: Sandra Sivincha Arredondo <samhy_16@hotmail.com>
Asunto: RE: Autorización para uso del instrumento ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (R-MAWS)

You can use the scale for research thesis purposes. I am attaching translations. Kind regards,

Marylène Gagné
PhD
John Curtin Distinguished Professor
Future of Work Institute | Faculty of Business and Law
Curtin University, 78 Murray Street, Perth WA 6000

Tel | +61 8 9266 4825
Email | marylene.gagne@curtin.edu.au
Web | <https://staffportal.curtin.edu.au/staff/profile/view/Marylene.Gagne>
<https://www.futureofworkinstitute.com.au/>
Twitter | @gagne_marylene
Blog | <https://www.psychologytoday.com/au/blog/getting-monday-morning>

ANEXO 7:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante, somos estudiantes de la Carrera de Psicología y estamos realizando una investigación titulado "ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACIÓN EN DOCENTES EBR EN CONTEXTO DE CONFINAMIENTO DE LA PROVINCIA DE AREQUIPA 2020", por lo que solicito su consentimiento para participar de este estudio.

El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios que deberá ser completado en un tiempo aproximado de 20 minutos. Los datos recogidos serán tratados de manera confidencial y anónima, utilizados únicamente para fines de este estudio, por lo que se requiere que responda con la mayor sinceridad a las preguntas planteadas. Desde ya agradezco su valiosa participación.

¿Acepta participar de esta investigación?

- Acepto participar
- No acepto participar

ANEXO 8: Resultados del Piloto

Instrumento 1: Estrés laboral (ED-6)

Criterio de jueces para validez de Contenido por el Coeficiente de V. de Aiken.

Ítem	PERTINENCIA							RELEVANCIA							CLARIDAD						V. AIKEN GENERAL	
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S		V
Ítem 1	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 2	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 3	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 4	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 5	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 6	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 7	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 8	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 9	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 10	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 11	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 12	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 13	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 14	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 15	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 16	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 17	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 18	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 19	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 20	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 21	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 22	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 23	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	0	1	1	1	4	0.8	0.93
Ítem 24	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 25	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 26	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 27	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 28	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 29	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 30	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 31	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 32	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 33	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 34	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 35	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 36	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 37	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	0	1	1	1	4	0.8	0.93
Ítem 38	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Ítem 39	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00

Resultados de aplicabilidad según el criterio de jueces

Validador	Resultado de aplicabilidad
Juez 1	Aplicable
Juez 2	Aplicable
Juez 3	Aplicable
Juez 4	Aplicable
Juez 5	Aplicable

Análisis de confiabilidad por alfa de Cronbach

Coficiente alfa de Cronbach	N de elementos
0.859	39

Instrumento 2: Motivación laboral (R-MAWS)

Criterio de jueces para validez de Contenido por el Coeficiente de V. de Aiken.

Ítem	PERTINENCIA							RELEVANCIA							CLARIDAD							V. AIKEN GENERAL
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	
Ítem 1	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 2	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 3	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 4	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 5	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 6	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 7	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 8	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 9	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 10	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 11	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 12	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 13	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 14	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 15	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 16	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 17	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
Ítem 18	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	0	4	0.80	0.93
Ítem 19	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00

Resultados de aplicabilidad según el criterio de jueces

Validador	Resultado de aplicabilidad
Juez 1	Aplicable
Juez 2	Aplicable
Juez 3	Aplicable
Juez 4	Aplicable
Juez 5	Aplicable

Análisis de confiabilidad por alfa de Cronbach

Coefficiente alfa de Cronbach	N de elementos
0.989	19

ANEXO 9: Criterios de jueces de los instrumentos

Instrumento 1: Escala de estrés docente (ED-6)

29	Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos	0-1	X		X		X		
30	Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores	0-1	X		X		X		
31	Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral	0-1	X		X		X		
32	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé	0-1	X		X		X		
33	He perdido la motivación por la enseñanza.	0-1	X		X		X		
34	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa	0-1	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: MAL AFRONTAMIENTO									
35	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora	0-1	X		X		X		
36	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas	0-1	X		X		X		
37	Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional.	0-1	X		X		X		
38	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.	0-1	X		X		X		
39	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes	0-1	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Mg. MSc. Elizabeth Colombina Tapia Cavero

DNI: 29685106

Firma:



Especialidad del validador: Psicología Clínica y Educativa.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima Norte, 13 febrero del 2021

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Dr. Giancarlo Ojeda Mercado

DNI: 07881887

Firma: 

Especialidad del validador: Psicología Clínica y Metodología de la Investigación.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima Norte, 13 febrero del 2021

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Mg. Rosa Leonor Nevado Castañeda

DNI: 42408134

Firma:



Especialidad del validador: Psicología Educativa.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Fiorilla Allemant Cueva

DNI:

45360547

Firma:



Especialidad del validador:

Mg. Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima Norte, 13 febrero del 2021

Observaciones:

Ninguna

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Estrada Medina Johan Fabricio

DNI: 29694292



Firma:  Johan Fabricio Estrada Medina
Psicólogo - Psicólogo - Psicólogo - Psicólogo
C. P. S. N. 10000000

Firma: _____

Especialidad del validador: Mg en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima Norte, 13 febrero del 2021

Instrumento 2: Escala de motivación laboral

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Mg. MSc. Elizabeth Colombina Tapia Cavero

DNI: 29685106

Firma:



Especialidad del validador: Psicología Clínica y Educativa.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima Norte, 13 febrero del 2021

Observaciones:

Tener en cuenta los ítems de calificación inversa

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Dr. Giancarlo Ojeda Mercado

DNI: 07881887

Firma:



Especialidad del validador: Psicología Clínica y Metodología de la Investigación.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima Norte, 13 febrero del 2021

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Mg. Rosa Leonor Nevado Castañeda

DNI: 42408134

Firma:



Especialidad del validador: Psicología Educativa.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima Norte, 13 febrero del 2021

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Fiorella Allemant Cueva

DNI:

45360547

Firma:



Especialidad del validador:

Mg. Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima Norte, 13 febrero del 2021

Ninguna

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Estrada Medina Johan Fabricio

DNI: 29694292



Johan Fabricio Estrada Medina
Especialista - Experto - Magister
C.Ps.P. 10557

Firma: _____

Especialidad del validador: Mg en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima Norte, 13 febrero del 2021