



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El estrés y su relación con la motivación en los docentes de la  
I.E. “Juan Valer Sandoval” Nuevo Chimbote -2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Córdova Zavaleta, Bridget Edibel (ORCID: 0000-0001-8513-3205)

Romero Carrera, Iris Zulay (ORCID: 0000-0003-1884-2460)

**ASESOR:**

Mg. Salazar Romero, Juan Francisco (ORCID: 0000-0001-8314-2634)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Dedico esta idea de investigación a Dios y a mis padres, A nuestro Dios porque me ha ayudado en cada paso que doy y a mis Padres por haberme formado con valores para ser la persona que me he convertido en la actualidad.

Bridget Edibel Córdova Zavaleta

Dedico a mi padre celestial señor Jesucristo, a mis hijos Abner, Daniel y Hefsiba, a mis padres y familia que me han ayudado en esta etapa de mi vida.

Iris Zulay Romero Carrera

## **Agradecimiento**

En primera instancia agradecemos a Dios por permitirnos culminar con éxito, a nuestros familiares por sostenernos en cada elección que hicimos en esta investigación y permitirnos realizar con alteza el crecimiento de este análisis, a la vida ya que cada día nos manifiesta su hermosura y lo imparcial que es.

Nuestro agradecimiento eterno a la universidad, después de años de esfuerzo, sacrificios, dedicación y grandes alegrías, llegó el día en que miraría hacia atrás el camino recorrido por tus pasillos y aulas, nos permitiste formarnos, obtener buenos conocimientos y a todas las personas que fueron partícipes de este proceso ya sea de manera directa o indirecta.

Por último, agradecemos a nuestro excelente docente Salazar Romero, Juan Francisco por apoyarnos continuamente en la elaboración de dicho proyecto y por acceder a resolver todos y cada uno de nuestros inconvenientes, pero sobre todo por compartirnos sus conocimientos dentro y fuera de las aulas.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de tablas .....	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación. Enfoque.....	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos .....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN .....	20
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES .....	26
ANEXOS .....	34
Anexo 1: Declaratoria de autenticidad .....	36
Anexo 2: Declaratoria de autenticidad del asesor.....	37

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de Variables:.....	39
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos 1 .....	42

## Índice de tablas

Tabla 1:objetivo general .....	16
Tabla 2:objetivo específico 1 .....	17
Tabla 3:objetivo específico 2.....	18
Tabla 4:tabla cruzada con dimensiones .....	20

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1:nivel de estrés .....	17
Figura 2 :nivel de motivación.....	19

## RESUMEN

La presente investigación denominada: “El estrés y su relación con la motivación en los docentes de la I.E. Juan Valer Sandoval – 2020, tuvo como objetivo general identificar la relación del estrés con la motivación en los docentes de la I.E. Juan Valer Sandoval -2020. La hipótesis general planteada fue: Existe relación significativa entre la variable estrés con la motivación en los docentes de la I.E. Juan Valer, en cuanto a la metodología, tenemos que es una investigación correlacional cuyo diseño es no experimental de tipo transversal. La población fue de 61 donde se consideró como muestra a todos.

Para el procedimiento de datos se utilizó el estadístico SPSS. Los resultados de la investigación nos indican que el estrés se relación con la motivación, en los docentes de la I.E. Juan Valer Sandoval- 2020, según el coeficiente de correlación de Pearson ( $R=0.380$ ), existiendo una relación positiva con un nivel de significancia de  $p=0.000$ , siendo esto menor al 5% ( $p<0.05$ ) la cual quiere decir que la variable estrés se relación con la motivación de los docentes de la I.E. Juan Valer Sandoval-2020.

**Palabras Clave:** Docentes, estrés, motivación.

## **ABSTRACT**

The present investigation called: "Stress and its relationship with motivation in I.E. Juan Valer Sandoval- 2020, had as a general objective to identify the relationship of stress with motivation in the teachers of the I.E. Juan Valer Sandoval- 2020. The general hypothesis proposed was: There is a significant relationship between the stress variable with motivation in the teachers of the I.E. Juan Valer Sandoval-2020, regarding the methodology, we have that it is a correlational investigation whose design is non- experimental of a transversal type. The population was 61 where all were considered as a sample the SPSS statistic was used for the data procedure. The results of the research indicate that stress is related to work motivation, in the teachers of the I.E. Juan Valer Sandoval-2020, according to Pearson´s correlation coefficient ( $R=0.380$ ), there is a positive relationship with a level of significance of  $p=0.000$ , this being less than 5% ( $p<0.05$ ) which means that the stress variable is related to the motivation of el teachers Juan Valer Sandoval-2020.

**Keywords:** Stress, motivation, teachers.

## **I.INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial la pandemia del COVID-19, que estamos viviendo, nos ha traído pérdidas humanas, económicas y espirituales, de tal manera que el estrés ha aumentado en cada ser humano, haciendo referencia que la humanidad está afligida y el tejido social se está desgarrando , las respuestas a nivel de país no plantean la complejidad total de la pandemia, que hoy el mundo vive; Por otro lado es necesario enfatizar en la perspectiva de cada proceder para así lograr un mejor conocimiento de las respuestas de las personas afectadas con el estrés.

La vigilancia de las pandemias variación de modelos de conducta, con una colaboración eficaz de parte de la sociedad de manera motivacional para poder hacer frente ante tanta incertidumbre que puede vivir cada ser humano, y así poder avanzar en la lucha por tener una buena salud mental.

(Gestión, 2020). A través de Diana Zapatel, gerente general de la plataforma de gestión educativa Idukay-Perú, nos comenta que la educación en el Perú se puso a prueba con la pandemia. Afectando a los docentes y alumnos por la falta de conectividad y acceso a dispositivos tecnológicos, principalmente en colegios en sectores de escasos recursos, asimismo los ciudadanos han visto afectada su salud mental, debido a las numerosas noticias por redes sociales, televisión y radio. Las muertes, el desempleo y la falta de salubridad, que aquejan a muchas personas, que no encuentran un ventilador disponible; ya que los hospitales han colapsado, afectando principalmente, a las personas que sufren de depresión, siendo una preocupación constante, llevándolos a estresarse cada día más.

Según testimonios de docentes, padres, madres y alumnos en general ahora mismo, esto les está afectando por las clases virtuales que se vienen dando, ya que muchos no cuentan con el conocimiento de las mismas, ni los recursos necesarios; Por otro lado hemos hecho un sondeo donde vemos que algunos colegios privados de Chimbote y nuevo Chimbote, han tenido que dar de baja temporal a sus instituciones,

puesto que hay una deficiencia y desconocimiento sobre plataformas virtuales, los padres y madres de familia desconocen el manejo, y esto ha provocado la baja de estudiantes , el traslado a colegios nacionales, y el cierre total de algunas instituciones privadas.

En los Colegios Nacionales, solo algunos están utilizando la plataforma del zoom, otros utilizan whatsapp, mientras que la mayoría de padres, madres y alumnos, solo tienen las enseñanzas por medios de comunicación nacional, dejando que los maestros y maestras tengan poco o nada en cuanto al seguimiento de las mismas. Por lo cual la gran mayoría de docentes que trabajan en estos colegios privados y nacionales, tienen que motivarse, motivar a sus alumnos y padres de familia a seguir adelante proporcionando metodologías al alcance de sus conocimientos, para con ello poder avanzar en la educación que es un derecho de todos.

En nuestro sondeo hemos determinado, que algunos niños, niñas y adolescentes, no estudian igual en casa, ya que no hay el aprestamiento adecuado. En la actualidad, la institución “Juan Valer” brinda distintas necesidades intangibles en los niveles de primaria y secundaria, atiende una población de 1470 colegiales, a partir del 1º grado de primaria hasta el 5º año de secundaria. Está conformado por la directora, Magister Silvana Patricia Parodi Calisto, y el Magister Victoriano Luis Campos Valerio, Subdirector; quienes encabezan una plana docente conformada por 61 profesores, 02 Auxiliares de Educación, además de 06 administrativo.

Dentro de ello, y de acuerdo a la exploración que hemos venido haciendo, podemos decir que los profesores están asumiendo responsablemente, los diversos cambios que nos ha traído esta pandemia, al enseñar y prepararse como docentes; así mismo su salud se está viendo afectada por causa del estrés, por factores como la frustración el cansancio emocional, el confinamiento social y sumado a estos, los problemas familiares dentro de casa.

El estrés es una realidad que causa depresión en las personas y la motivación puede ayudar a disminuirla en estos tiempos de coronavirus que viven los docentes de la Institución Educativa “Juan Valer” y para lograr desarrollar el tema se responderá a la siguiente pregunta. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la motivación en los docentes de la I.E. “Juan Valer Sandoval” de Nuevo Chimbote-2020? El cual lleva por título “El estrés y su relación con la motivación de los docentes en la I.E.” Juan Valer Sandoval” Nuevo Chimbote -2020.

Resulta fundamental ya que la educación es de vital importancia, sobre todo para los niños y adolescentes que están en pleno desarrollo integral, con la única finalidad de formar seres autónomos, con pensamiento crítico y seguro de sí mismos, es por ello que el docente debe encontrarse muy motivado dejando en segundo plano los problemas, la frustración, el estrés, para que así pueda llegar al estudiante con total tranquilidad.

Dentro de la justificación teórica para nuestra investigación hicimos referencia en señalar, que este estudio se va a realizar para obtener y aportar aspectos teóricos acerca del estrés en docentes y sobre cómo influye en la motivación de los mismos, así mismo proponer talleres para reforzar la motivación y disminuir el estrés en los docentes; En la justificación metodológica, aportaremos los instrumentos más convenientes como el cuestionario.

Se abordó como objetivo principal identificar la relación del estrés con la motivación en los docentes en la I.E. “Juan Valer Sandoval” Nuevo Chimbote -2020. Asimismo, Se planteó como objetivos específicos, analizar el nivel de estrés en los docentes de la I.E. “Juan Valer Sandoval” -2020, analizar el nivel de motivación en la Institución Educativa “Juan Valer Sandoval” – 2020, establecer la relación entre el nivel de estrés y la dimensión *reconocimiento profesional*, establecer la relación entre el nivel de estrés y la dimensión *responsabilidad*, establecer la relación entre el nivel de estrés y la dimensión *autorrealización*.

H1: Existe relación significativa entre la variable estrés con la motivación en los docentes en la Institución Educativa “Juan Valer Sandoval” -2020.

H0: No existe relación significativa entre la variable estrés con la motivación en los docentes en la Institución Educativa “Juan Valer Sandoval” - 2020. En donde la variable estrés se han realizado investigaciones a nivel de todo el mundo.

## **II.MARCO TEÓRICO**

Por el ámbito internacional hemos encontrado resultados diversos, algunos que afirman que el estrés influye en la actitud que toma una persona frente a distintos trabajos, asimismo diferentes autores como, Acosta y Burguillos (2015) concluyeron que la postura y dichas soluciones que tomaron los docentes para reducir el estrés no son para nada eficaces ya que los problemas siguen tal cual, sin ningún tipo de mejoras en estos problemas.

Por otro lado, Gamero y Lassibille (2018) concluyeron en las referencias que claramente se muestran a los directores, en donde realmente están comprometidos con su trabajo; Es decir se encuentran satisfechos de trabajar en una escuela con buenas condiciones físicas.

A su vez Chaidez (2018) menciona que presentado su resultado puede deducir que no existe una congruencia entre dichas variables, es por ello que se considera, que trabajar en un colegio con más o menos horario de trabajo no afirma la frecuencia de uso. Dicho autor hizo mención que su metodología aplicada, fue de tipo cuantitativa, así pues, se dedujo que hay una congruencia afirmativa entre los valores y la motivación laboral.

Al igual (Castro, 2016), pudo concluir de acuerdo a su investigación, diciendo que se halló una concordancia entre el estrés en los profesores con el clima social en la organización, por lo tanto, esta investigación fue de enfoque cuantitativo con una muestra de 46 docentes (Ventura, 2017).

Asimismo, Bjekic y Zlatic (2014), mencionan que la motivación de los docentes cambia parcialmente ya que depende del apoyo social, y el respeto social está disminuyendo, mientras que las posibilidades de progreso profesional aumentando. Mientras que Vértiz, Vílchez, Vértiz, Damián, y Rodríguez (2019) hicieron una entrevista a 10 docentes de los cuales se pudo determinar que existe una contradicción entre el sistema educativo. Por otro lado, Celis; Bustamante; Cabrera; Cabrera; Alarcón y Monge (2001) concluyeron que efectivamente hay un alto nivel de estrés y ansiedad en los estudiantes de medicina.

Por último, Santisi, Magnano y Ramaci (2014) llegaron a la conclusión de que los resultados que se mostraron afirman una correlación positiva entre la actitud cognitiva, la motivación y la satisfacción, a su vez, Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) finalizaron diciendo que en los resultados se pudieron observar factores de motivaciones comunes, así como la influencia en el desempeño de una persona. Sin embargo, Mejía, G (2017) señaló que dado las respuestas se pudieron comprobar que entre el estrés y la productividad existe congruencia.

Ruiz, Moreno y Vera (2015) mencionaron que para ellos la satisfacción docente está dentro de las necesidades psicológicas básicas de cada ser humano, ya que así se puede reducir el agotamiento de estrés y poder promover el desempeño laboral en los docentes.

Por el ámbito nacional, Guadalupe; Gómez; Oré; Navarro; Ortega y Gómez, (2019), menciona que la tensión plena tuvo un efecto revelador en la limitación del estrés en los colaboradores universitarios. De igual manera Solari (2015) en su investigación, afirmar que el enfoque del trabajo investigado fue cuantitativa, dado los resultados se pudo concretar que el estrés se enlaza directamente con el desempeño.

De este modo el estudio de tipo correlacional, ascendió a la muestra de 26 docentes, concluyendo que mientras más alto sea el nivel de estrés existirá un menor nivel de desempeño laboral y viceversa (Aguirre, 2018). Por otro lado, Gonzales y Guevara

2018, afirmaron que, de acuerdo a su investigación, obtuvieron el 22.6% de estrés en su centro de trabajo, el 41.9% del personal docente y administrativo siempre realizan un buen desempeño laboral.

Según Morales, (2017) puede afirmar que muchas veces el estrés puede ser un problema para lograr realizar un trabajo, ya que por dicha causa el trabajador padece enfermedades de indigestión y también reacciones psicológicas que impide que el trabajador esté tranquilo y se pueda relajar.

En el ámbito local, Paz, (2018) hace necesario resaltar que su metodología por su tipo es cuantitativa. Su población fue de 148 trabajadores, asimismo se determinó que entre las variables existe correlación. Por consiguiente, la muestra fue de 46 docentes, su tipo fue descriptivo y correlacional, asimismo existe una concordancia entre dichas variables, estrés y satisfacción laboral (Falla, 2017). Por otro lado, Nora, (2018) señaló que su estudio fue correlacional, concluyendo que ambas variables tienen una muy buena afinidad.

Estrada (2015) y Medina (2017), en su trabajo de investigación ambos usaron el instrumento de la encuesta con el cual llegaron a la argumentación de que existe una buena concordancia entre dichas variables. A su vez, Zegarra (2015); Gómez (2011); Berardi (2015) y León (2017) en su trabajo de investigación ambos usaron el instrumento del cuestionario con el cual llegaron a la deducción de que existe una congruencia directa entre el estrés y la motivación.

Fernández (2015); Placencia (2017); Vásquez (2018) y Castro (2018), en su trabajo de investigación ambos usaron el instrumento de la entrevista con el cual llegaron a la conclusión de que la motivación es de mucha importancia con el desempeño dentro de una organización y además los empleados pueden mejorar libremente su desempeño.

Ramos, (2018) dio a conocer dichos resultados que el 30% de trabajadores le es difícil concentrarse al máximo en el trabajo que desempeñan, finalmente el 70% de personal

opinan que siempre le dedican esfuerzo a superar sus propios objetivos marcados en donde trabajan.

Según Aguirre, Gallo, Ibarra y Sánchez (2018), Castro, Castro, De la fuente y Pérez (2017), en su trabajo de investigación usaron el instrumento del cuestionario con el cual llegaron a la conclusión de que, el 40% de los encuestados representan un desgaste ocupacional muy alto, por ende, si llega a existir un nivel alto de estrés; puede causar dolor, trastornos de sueño, agotamiento e insatisfacción.

Una vez presentada los antecedentes, podemos decir que la relación entre las variables estrés y motivación tienen niveles altos por lo tanto ambas dependen una de la otra de manera correlacional, ya que, en la mayoría de las referencias mostradas por nuestros autores, nos dan a conocer que una depende de la otra por los resultados cuantitativos que nos muestran, ahora hablaremos del fundamento teórico de estas variables, que han sido estudiadas por personajes de renombre en el mundo de la administración en el cual mencionaremos primero la variable estrés:

Principalmente los autores señalaron que la definición de estrés es un término que afecta directamente al proceso mental de tranquilidad de todos los seres humanos. Siegrist (1996) afirma que el estrés se produce a partir de un sobreesfuerzo, por ello asume que, bajo dichas circunstancias, tanto la autoestima como la autoeficacia del trabajador estarán seriamente relacionadas.

El modelo de recompensa-desequilibrio-esfuerzo- fue elaborado por Johannes Siegrist (1996), se concluyó que es una de las herramientas más nuevas para dar a conocer el estrés laboral. Donde muestra una situación con mucho peligro y estrés, ya que se muestran valores diversos como el esfuerzo que realizan los colaboradores y todo el premio que ellos llegan a obtener.

Este concepto se centra en la importancia en que los factores se han relacionado, alcanzando las variedades de tipos de estrés existente y de tipos de recompensas

(promociones dentro del trabajo, estima, seguridad laboral, salario y carga en el trabajo (esfuerzo psicológico y físico) así como también se dio en la parte final que se comparó a todos los otros modelos de estrés laboral.

Según Siegrist (1996), existen maquetas para medir la tensión laboral como es su modelo de esfuerzo-recompensa. Y el de desequilibrio, también existe un modelo demanda-control de Karasek (1979), siendo este último el mejor para definir al estrés en muchas investigaciones, colocando mayores o menores valores de acuerdo al tipo de modelo y según corresponda en lo que concierne al estrés.

Según Karasek (1979), concluyó que, un punto clave es el control, este está sujeto en parte a la personalidad de la persona, debe ser lo principal en el trabajo. Precisamente, el modelo teórico de Robert Karasek, define al estrés laboral como el sobreesfuerzo realizado en horas de trabajo, que tiende siempre a generar grandes cantidades de acumulación de estrés.

Por otro lado, también concluyó que, un gran número de estrés se llega a producir cuando existen demandas psicológicas altísimas y tiende a tener muy poco control de las decisiones autónomas que toman en el trabajo, por lo tanto, se concluyó que: el estrés se da a notar cuando existe un exceso de trabajo poco usual, y así mismo la falta de control de las situaciones que allí se genera: (por la nula obtención de recursos para trabajar sobre esta situación) disminuye.

Según (Collins, Karasek y Costas, 2005) concluyó: este modelo en particular se ha asociado con una mayor probabilidad de enfermedades psicológicas, puede llegar a producir dolores musculares severos, dolores en las articulaciones y acumulación de dolor en ciertas zonas de máximo estrés.

La definición de estrés es “lo que nos resulta de la combinación de una persona y la interacción del entorno que lo rodea. Se trata de un pensamiento asociado al temor

produce el ser incapaz de responder ante una prueba a la cual en teoría no estábamos preparados” (p. 118)

El concepto de estrés en el aporte de Selye (1954), quien lo define en pocas palabras como un Síndrome General de Adaptación y lo describe como un grupo coordinado de interacciones fisiológicas ante cualquier tipo de reacciones peligrosas, físico o psicológicas (Cannon, 1932).

Según Ortiz y Osnayo (2015) en la actualidad, muchas organizaciones, toman en cuenta el estrés laboral como un factor directo para poder contribuir con el proceso de aprendizaje-enseñanza, ya que favorece a que se tome en cuenta las exigencias actuales, a través de procesos de fácil acceso. Por ello ha permitido que muchas personas debidas a sus horarios de trabajo o las diversas actividades que realizan, puedan seguir realizándolas de manera eficaz y adquirir el logro que persiguen las empresas u organizaciones.

Según Selye define al estrés como un estímulo del cuerpo ante la inminente llegada de un peligro identificado, dónde este mismo organismo se prepara para recibirlo y ponen en alerta a todos sus sentidos; llegarán a aparecer las varianzas en el entorno que nos permitirán controlar dicho estrés.

Según (Martínez Selva ,2004) concluyó que: es una variante diferente del estrés convencional en un ambiente laboral, donde se pueden encontrar muchos factores específicos y generales.

En relación a las dimensiones del estrés Siegrist (1996) expresa que existen tres principales dimensiones que se encuentran en todo el estrés, las cuales se mencionan a continuación: Recompensa: Está centrada a los beneficios que el trabajador recibe por su contribución a una organización.

Esfuerzo, es el concepto que nos menciona que esfuerzos unidos hacia una misma meta pueden llegar a causar un estrés bastante fuerte. Implicación, es una afirmación

que conlleva a otra; es sacar al exterior lo que se realiza, hacerlo realmente fácil para su comprensión, y dar a todas luces una verdad escondida de manera clara y precisa tenía; ya sea que esté oculto, o sea no comprensible.

Como indicadores relacionados del variable estrés tenemos: Reconocimiento, que es dar una remuneración o beneficio al esfuerzo realizado de una persona ya sea de manera física o psicológica. Tranquilidad, significa estado de calma, serenidad o paz. Responsabilidad, es un valor o cualidad de una persona que sabe cumplir sus tareas u obligaciones. Ritmo de trabajo, es la acción de una persona que realiza para culminar una tarea u obligación. Sobre carga de trabajo, es la cantidad de actividad laboral que es asignada o establecida a un trabajador.

Físico, se define como la fuerza aplicada, multiplicada por el componente del desplazamiento que está en la misma dirección que la fuerza. Apoyo en el trabajo, desempeño en funciones importantes a la hora de capacitar a las personas para que se enfrenten a los desafíos diarios y proporcionar el apoyo social y emocional.

Condiciones de trabajo, es la situación en la que se encuentra el colaborador. Preocupación laboral, está asociada a la angustia e inquietud, que se produce por algún motivo laboral.

Tenemos que para nuestra segunda variable motivación, se fundamenta en las siguientes teorías: Principalmente los autores señalaron que la variable motivación es la acción que anima a una persona el poder actuar o realizar algo. Como primer autor tenemos a Maslow (1943) que define a la motivación como 5 principales necesidades que deben ser satisfechas, por ello tenemos:

Necesidades fisiológicas, de seguridad, necesidades colectivas, de estima y de autorrealización. Por otro lado, para McClelland (1961) afirma que son 3 principales necesidades dentro de la cual una de ellas es igual a una necesidad dicha por Maslow,

tales como: La necesidad de realización, de poder y la de afiliación, mientras que para Herzberg (1923) define a la motivación en 2 factores:

Según la teoría Bifactorial de Frederick Herzberg menciona que, en los factores motivacionales, están coordinados más directamente a la satisfacción personal del trabajo en sí mismo como estímulo positivo

Los factores higiénicos son relacionados al ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones de trabajo; variables que se encuentran administradas por la empresa como relaciones con el jefe, relaciones con compañeros de trabajo, prestigio o status, buenas condiciones laborales, políticas, directrices de la organización y seguridad de trabajo.

Mientras que para los factores motivacionales se encuentran relacionados directamente a la satisfacción de la persona como el trabajo en sí mismo como estímulo positivo, reconocimiento profesional, desarrollo profesional, responsabilidad, oportunidad de crecimiento y autorrealización personal.

Orozco (2013). Señala que la motivación empezó en Europa, en el año 1700, lo cual en dicha época se utilizaba maquinas que eran manejadas por diferentes colaboradores, quienes a su vez sufrían explotación, esto ocasionaba en los artesanos una baja productividad, disminuyendo el interés laboral, actualmente la motivación es parte fundamental de nuestra sociedad, ayudando al correcto funcionamiento laboral en los colaboradores.

Tejedor (2014), Muestran que la motivación, tiene relevancia con el comportamiento de cada persona y es significativa cuando se quiere alcanzar una meta o lograr un objetivo, es decir, un colaborador motivado tendrá un desempeño mayor dentro de la organización ya que las toma como propias y esa motivación puede provenir externamente o internamente; también, nos dice que la motivación es diferente en cada colaborador, mientras que a uno puede motivar el reconocimiento, a otro puede motivarle la remuneración.

Chiavenato (2015), define a la motivación como un proceso básico, en donde la percepción, personalidad, actitudes, y aprendizaje son necesarias para analizar el comportamiento humano en donde se interactúa con el entorno y los procesos mediadores.

Por otro lado Robbins,S. y Judge,T (2013) señala a la motivación como procesos que influyen en el esfuerzo que realiza el colaborador para lograr sus metas y objetivos, sin embargo estos autores reflejan su interés sobre las metas organizacionales, con el fin de mostrar la relación con el trabajo en la organización.

Para la presente investigación nos basaremos en la teoría de Herzberg lo cual se refiere a los factores motivacionales que están coordinados directamente a la satisfacción personal del trabajo en sí mismo como estímulo positivo

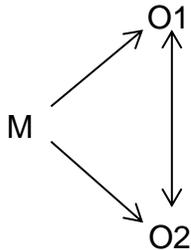
Podemos medir la motivación mediante las siguientes dimensiones por lo tanto se menciona a los siguientes: Reconocimiento profesional. Responsabilidad y autorrealización.

Los indicadores son: Motivación, sobreesfuerzo, reconocimiento, satisfacción, perseverancia, autoestima, competente, eficiente.

### **III.METODOLOGÍA**

**3.1. Tipo y diseño de investigación. Enfoque:** Cuantitativo, el enfoque cuantitativo se basa en los hechos u orígenes de un fenómeno que se puede suscitar en la sociedad, para medir de manera efectiva, se usa instrumentos como cuestionarios y análisis que nos arrojan resultados que pueden ser comprobados y verificados estadísticamente para determinar su certeza Hernández, (2004)

Nivel: Descriptivo. De acuerdo a nuestra investigación hemos podido encontrar que según Sabino (1986) señala, que la investigación de tipo descriptiva se produce a través de eventos teniendo como característica principal presentar una definición correcta.



O1: Observación a la variable “Estrés”

O2: Observación a la variable “Motivación”

Diseño, No experimental: Se recolectó información de forma independiente de cada variable, sin alterarlas de ninguna forma. Por otro lado, tenemos la Transversal: Donde nos indicó el tiempo determinado que se tarda para recolectar los datos. Asimismo, Correlacional: La cual nos señala si dos variables están determinadas entre sí o no, esto va a significar que se tiene que comparar datos de si realmente una variable depende de la otra.

**3.2. Variables y Operacionalización:** tenemos al Estrés, y como Definición Conceptual: Siegrist (1996) afirma, que el estrés se produce a partir de un sobreesfuerzo.

Asimismo, en su Definición Operacional: Evalúa las dimensiones de recompensa, esfuerzo e implicación. Como Indicadores: Tenemos Reconocimiento, tranquilidad, responsabilidad, ritmo de trabajo, sobre carga de trabajo, físico, apoyo en el trabajo, condiciones de trabajo, preocupación laboral.

Escala de medición: Ordinal

Variable Motivación tiene como definición Conceptual: Los factores motivacionales están coordinados directamente a la satisfacción personal del trabajo en sí mismo como estímulo positivo. (Herzberg).

Definición Operacional: Actitudes o comportamientos que se observan en la práctica de las actividades de los docentes. Se medirá a partir del análisis de las dimensiones. Reconocimiento profesional, responsabilidad y autorrealización.

En Indicadores: Motivación, sobreesfuerzo, reconocimiento, satisfacción, perseverancia, autoestima, competente, eficiente.

### **3.3. Población, muestra y unidad de análisis**

#### **Población**

Está constituida por 61 docentes de la Institución Educativa Juan Valer Sandoval.

#### **Criterios de inclusión**

Todos los docentes de la Institución Educativa Juan Valer Sandoval, Nuevo Chimbote en el periodo 2020.

#### **Criterios de exclusión**

Todos los estudiantes, padres, madres de familia, personal administrativo, personal con licencia por enfermedad y/o vacaciones de la Institución Educativa Juan Valer Sandoval, Nuevo Chimbote en el periodo 2020.

#### **Muestra**

La muestra es la pequeña porción que usaremos para aplicar en el estudio y que nos permita recolectar los datos de una manera veraz (Tamayo & Tamayo, 1997), menciona que la muestra es el grupo de estudio que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico (pág. 38).

#### **Muestreo**

El muestreo es una técnica la cual es el subconjunto de individuos a los cuales se le hace el estudio.

#### **Unidad de análisis**

Docentes de la Institución Educativa Juan Valer Sandoval

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se aplicó fue la encuesta, a través de ella se obtuvo los datos necesarios para su posterior análisis.

Asimismo, los instrumentos de recolección de datos para la variable estrés fueron recuperados de la investigación que realizó Siegrist (1996), donde su investigación lleva como título Validación Preliminar del Cuestionario de Estrés Laboral (Recompensa-Esfuerzo-equilibrio), Correspondiente a la segunda variable de motivación, el instrumento de recolección de datos fue creación propia del alumno.

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento está basado en la estructura de investigación científica, asimismo, fue pertinente seguir la estructura para alcanzar los resultados de manera satisfactoria.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El método de análisis de datos se aplicó usando la estadística inferencial, haciendo uso del coeficiente de correlación, asimismo, se desarrolló a través de la tabulación de Excel y haciendo uso también del software SPSS para el análisis de datos correspondientes.

Los datos fueron ordenados en tablas y gráficos citados de acuerdo a las normas APA y presentados de la mejor forma para su buen entendimiento del lector.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se les proporcionó a los encuestados el instrumento con los ítems establecidos para que el entrevistador pueda brindar juicios de respuesta, ya que se les presentaba dudas acerca de los cuestionarios y estaría invalidando la respuesta. Para evitar estos errores, se les capacitó a los encuestados y se les otorgó el conocimiento necesario.

#### IV. RESULTADOS

Objetivo general: - Identificar la relación del estrés con la motivación en los docentes en la I.E. “Juan Valer Sandoval” Nuevo Chimbote -2020

**Tabla 1:**

##### ***Coefficiente de correlación de Pearson***

		<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,380	,054	6,409	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,332	,055	5,843	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		278			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

De acuerdo a los resultados que nos muestra la tabla número 1, se contempla que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0.380$ , en donde nos dice que la relación de significancia entre la variable estrés y motivación es positiva, ya que ambos tienen un nivel alto en los docentes de la I.E Juan Valer Sandoval. Asimismo, podemos decir que; respecto al nivel de significancia  $p = 0.000$  este es menor al 5% ( $p < 0.05$ ); la cual nos refiere que la variable ESTRÉS se relaciona con la MOTIVACIÓN de los docentes de la I.E. “Juan Valer Sandoval” Nuevo Chimbote -2020. Por ello se llegó a la conclusión de que los docentes, que tuvieron el nivel de estrés alto, sienten que se agobian por el esfuerzo realizado en sus labores de trabajo, y por otro lado la motivación que les produce saber que tanto sus alumnos, como padres de familia y colegas, le manifiestan que el su esfuerzo realizado en esta pandemia es de mucha ayuda y esto minimiza el estrés que les ha producido este trabajo remoto.

Objetivo específico 1:

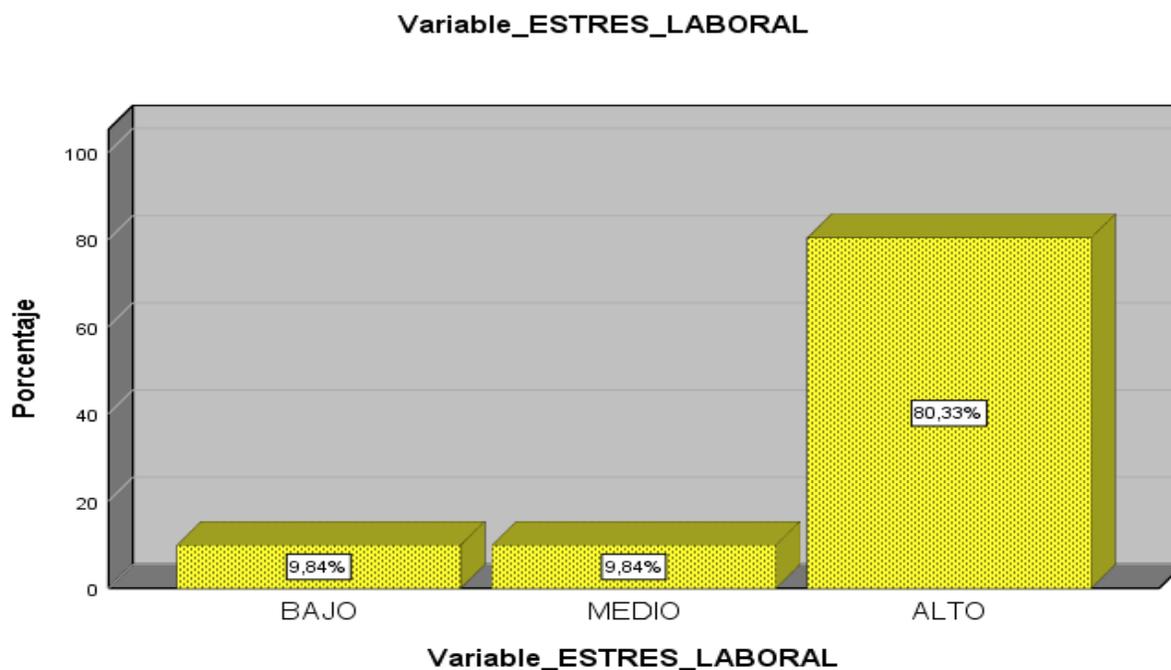
Analizar el nivel de estrés en los docentes de la I.E. “Juan Valer Sandoval” -2020,

**Tabla 2:**

***Nivel de Estrés en los docentes de la I.E. “Juan Valer Sandoval-2020”***

<b>V1_ESTRES</b>				
		Frecuencia	Porcentaje	
Válido	BAJO	6		9.8
	REGULAR	6		9.8
	ALTO	49		80.3
	Total	61		100,0

***Fuente:*** Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Juan Valer Sandoval” –2020



**Figura 2:** Nivel de estrés

***Fuente:*** Tabla 2

En la tabla 2, podemos observar que los resultados nos muestran que para el 80.33% de los docentes, el NIVEL DE ESTRÉS en la institución es ALTO, ya que la moratoria ha determinado que al trabajar desde casa debido a esta pandemia le pone nervioso y esto ha provocado que se estresen.

Mientras que para algunos docentes el 9.84% el nivel es BAJO en la I.E “Juan Valer Sandoval” –2020.

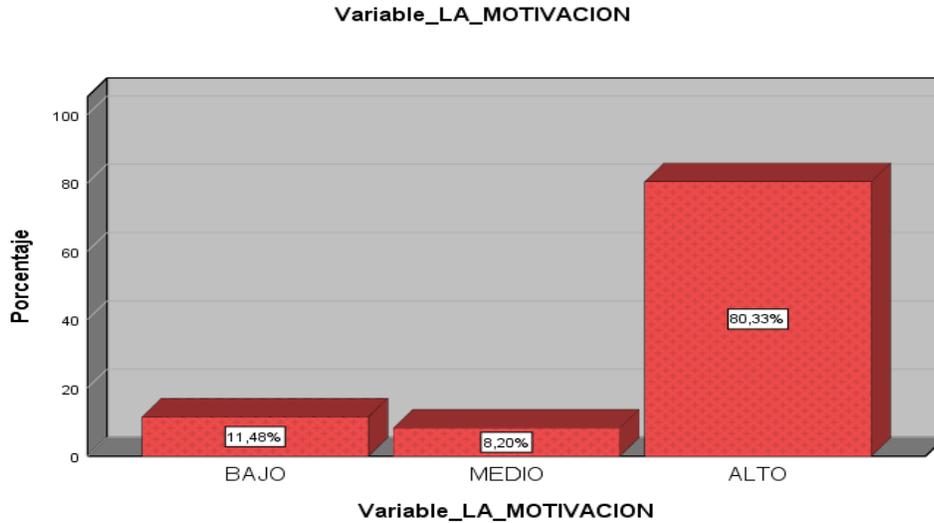
Objetivo específico 2: - analizar el nivel de motivación en la Institución Educativa “Juan Valer Sandoval” –2020

**Tabla 3:**

***Nivel de Motivación en los docentes de la I.E. “Juan Valer Sandoval-2020”***

V2_MOTIVACION			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	7	11.5
	REGULAR	5	8.2
	ALTO	49	80.3
	Total	61	100,0

***Fuente:*** Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Juan Valer Sandoval” –2020



**Figura 3: NIVEL DE MOTIVACIÓN**

**Fuente:** *Tabla 3*

En la tabla 3, los resultados nos muestran que para el 80.33% de los docentes el NIVEL DE MOTIVACIÓN en la institución es Alto, ya que a la mayoría le estimula saber que el trabajo remoto que realiza desde casa le ha permitido aprender nuevas cosas y desarrollar nuevas destrezas. Mientras que para los demás profesores el 11.5% el nivel es Bajo en la I.E “Juan Valer Sandoval” –2020.

Objetivo específico 3: -establecer el coeficiente de correlación entre el estrés y las dimensiones de la motivación en los docentes de la I.E. Juan Valer Sandoval- 2020.

Relación estudiada	Coeficiente de Rho de Spearman	significancia
ESTRÉS vs DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO PROFESIONAL	,474	,001
<i>ESTRÉS Y DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD</i>	,328	,001
ESTRÉS Y DIMENSIÓN AUTORREALIZACIÓN	,421	,001

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Juan Valer Sandoval” –2020

En nuestro cuadro podemos observar que la correlación que existe en la variable ESTRÉS y las dimensiones; RECONOCIMIENTO PROFESIONAL, RESPONSABILIDAD Y AUTORREALIZACIÓN, concuerdan ya que se observa una correlación significativa.

En donde el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,474, para la dimensión RECONOCIMIENTO PROFESIONAL, lo que indica una correlación positiva; asimismo existe relación entre ESTRÉS y la dimensión RECONOCIMIENTO PROFESIONAL, por la significancia de 0,001.

Igualmente, la variable ESTRÉS y la dimensión RESPONSABILIDAD tienen un 0,328 en la Rho de Spearman, en consecuencia, nos refiere que la correlación positiva considerable.

Además de ello también en la última dimensión de AUTORREALIZACIÓN para la variable ESTRÉS, vemos en nuestro cuadro que también el coeficiente Rho de Spearman es de 0,421, lo que significa que la correlación es significativa y positiva.

## **V. DISCUSIÓN**

Siegrist (1996) menciona que el estrés se produce a partir de un sobre esfuerzo por ello se asume que bajo dichas circunstancias el autoestima como autoeficacia están seriamente relacionadas, por otro lado Karasek (1979) afirma que para él, el estrés se define como el esfuerzo realizado en horas de trabajo es decir que un exceso de horas trabajando tiende a generar grandes cantidades de estrés, Asimismo Selye (1954) lo define como un grupo de interacciones fisiológicas ante cualquier tipo de reacciones peligrosas, físicas o psicológicas, de acuerdo a los resultados que hemos obtenido en esta investigación podemos contrastar con otras teorías que nos hablan acerca del estrés y la relación que tiene con la motivación asimismo podemos decir que; Según Aguirre, Gallo, Ibarra y Sánchez (2018), Castro, Castro, De la fuente y Pérez (2017), en su trabajo de investigación usaron el instrumento del cuestionario con el cual

llegaron a la conclusión de que, el 40% de los encuestados representan un desgaste ocupacional muy alto, por ende, si llega a existir un nivel alto de estrés; puede causar dolor, trastornos de sueño, agotamiento e insatisfacción; Sobre lo dicho por estos autores podemos decir que, de acuerdo con nuestra investigación, el instrumento del cuestionario también nos ayudó a determinar igual conclusión ya cada ítem hizo referencia a lo muy estresante que puede ser trabajar en épocas de pandemia y los resultados de la tabla numero 2 arrojaron que en un 80.33% de los docentes, el NIVEL DE ESTRÉS en la institución es ALTO.

Al igual que Estrada (2015) y Medina (2017), en su trabajo de investigación ambos usaron el instrumento de la encuesta con el cual llegaron a la argumentación de que existe una buena concordancia entre dichas variables. A su vez, Zegarra (2015); Gómez (2011); Berardi (2015) y León (2017) en su trabajo de investigación ambos usaron el instrumento del cuestionario con el cual llegaron a la deducción de que existe una congruencia directa entre el estrés y la motivación. Aquí podemos determinar la concordancia con estos autores ya que podemos ver en la tabla número 1 en donde hacen referencia al estrés y la motivación ambos tienen un alto índice, dejándonos ver que las dos variables se mueven simultáneamente, en donde se refleja a más estrés más motivación.

Con los resultados que obtuvimos en dicha investigación podemos contrastar otras teorías, Según Acosta y Burguillos, 2015 en su artículo científico "Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria concluyeron que existe un alto nivel de estrés por lo que dichas posturas y soluciones que brindaron para reducir el estrés no son eficaces lo cual los problemas siguen tal cual, sin ningún tipo de mejoras, por lo que estamos de acuerdo con dicha afirmación ya que en la presente investigación, se reafirma lo antes establecido ya que en la Tabla 2 se puede percibir que el 80.33% de los docentes tienen un alto nivel de estrés mientras que para el 9.84% menciona que cuenta con un bajo nivel de estrés en la I.E. Juan Valer Sandoval.

Por otro lado Maslow (1943) define a la motivación como cinco principales necesidades básicas de la persona mientras que Herzberg (1923) define a la motivación como dos factores donde el primer factor tiene relación con los alrededores de una persona mientras que en el segundo factor están relacionados directamente con la persona,

entonces Gamero y Lassibille, 2018 concluyeron que en sus resultados existe un alto nivel de motivación ya que sus colaboradores se encuentran comprometidos con su trabajo y están satisfechos de trabajar en una institución con buenas condiciones físicas, por lo que estamos de acuerdo con dicha afirmación ya que en la presente investigación se reafirma lo antes mencionado ya que en la Tabla 3 los resultados muestran que el 80.33% de los docentes tienen un ALTO nivel de MOTIVACIÓN mientras que para el 11.48% el nivel con el que cuentan es bajo en la I.E. Juan Valer Sandoval.

Por consiguiente Ramos, (2018) en su investigación mostro sus resultados haciendo mención que el 30% de los trabajadores le es difícil concentrarse lo cual tiene un alto nivel de estrés por ende no desempeñan un buen trabajo, asimismo el 70% mencionaron que siempre le dedican esfuerzo a lo que realizan para así poder superar sus propios objetivos, de tal manera que estamos de acuerdo con dicha afirmación ya que en la presente investigación se reafirma lo antes mencionado ya que en la Tabla 4 cruzada se observa que el 86.9% opina que existe una alta relación influenciada por el nivel de estrés, consecuentemente el 80.3% de los docentes mencionan que también existe una alta relación con la dimensión reconocimiento profesional.

Bjekic y Zlatic (2014), nos dice que la motivación es cambiante ya que depende del apoyo social, y que el respeto social disminuye mientras que el progreso profesional tiene las posibilidades de ir en aumento. Por otro lado, Ruiz, Moreno y Vera (2015) mencionaron que para ellos la satisfacción del docente está dentro de las necesidades psicológicas básicas de cada ser humano, ya que así se puede reducir el agotamiento de estrés y poder promover el desempeño laboral en los docentes; Por otro lado, Ramos, (2018) en los resultados de su investigación nos dice que finalmente el 70% del personal opinan que siempre le dedican esfuerzo a superar sus propios objetivos marcados en donde trabajan. Y los docentes de la I.E Juan Valer Sandoval, nos dan en los resultados de la encuesta que lo dicho por nuestros autores es cierto ya que además cabe mencionar que nuestra investigación arrojó una significancia positiva acerca de que la motivación es cambiante y eso se ve reflejado en la dimensión autorrealización ya que hemos podido observar en las respuestas de nuestra encuesta de motivación, que para los docentes de la I.E Juan Valer Sandoval, el sentirse eficaz

en su trabajo de manera remota le anima el seguir adelante y sentirse autorrealizado, por otro lado también tiene concordancia con la dimensión responsabilidad, ya que en los indicadores de satisfacción, perseverancia y autoestima también existe una motivación cambiante como lo dicho por nuestros autores.

Asimismo, Solari (2015) en su investigación, afirmar que el enfoque del trabajo investigado fue cuantitativa, dado los resultados se pudo concretar que el estrés se enlaza directamente con el desempeño al igual que Mejía, G (2017), que nos dice que entre el estrés y la productividad existe congruencia; también (Castro, 2016), (Falla, 2017), y Nora, (2018) en sus investigaciones de tipo descriptivo y correlacional afirman que existe una concordancia entre dichas variables, estrés y satisfacción laboral concluyendo que ambas variables tienen una muy buena afinidad, al igual que estos autores nosotros también estamos de acuerdo ya que nuestra investigación arrojó un coeficiente de correlación de 0.38, para ambas variables puntajes altos dándonos a entender que dichas variables se relacionan entre sí.

Por otro lado Celis; Bustamante; Cabrera; Cabrera; Alarcón y Monge (2001) concluyeron que efectivamente hay un alto nivel de estrés y ansiedad igual que los autores estamos de acuerdo con dicha investigación ya que en nuestros resultados mostrados ya que nuestra variable con un 80.3% se encuentra con un nivel alto de estrés quiere decir que la institución educativa debe tomar en cuenta los problemas que pasan los docentes para que así puedan encontrarse un poco más tranquilos de esa manera no estarán más atareados sino todo lo contrario, podrán hacer sus labores en el momento y hora acordada.

Por otro lado Santisi, Magnano y Ramaci (2014) llegaron a la conclusión de que los resultados que se mostraron afirma una correlación positiva entre la actitud cognitiva, la motivación y la satisfacción, a su vez, Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) finalizaron diciendo que en los resultados se pudieron observar factores de motivaciones comunes, así como la influencia en el desempeño de una persona, con lo mencionado estamos totalmente de acuerdo ya que su investigación con nuestros resultados mencionados muestran que la Institución Educativa Juan Valer con un 80.3% tienen

un alto nivel de motivación quiere decir que los docentes se les está reconociendo su sobreesfuerzo y horas extras que vienen laborando para que todo surja de la mejor manera, asimismo los autores tienen mucha razón cuando mencionan que la motivación y satisfacción van de la mano.

El tipo de investigación es descriptiva, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental correlacional de corte transversal, para esta investigación se obtuvo dificultades con las validaciones, los instrumentos para la aplicación en los colaboradores ya que se tuvo que adecuar a la situación que se está sobrellevando hoy en día, por otro lado nuestra tesis constituye en un trabajo académico lo cual ayuda al egresado universitario a efectuar una lectura de la realidad donde se rompen parámetros, implicando reconocer las necesidades de dar una respuesta ante una situación de problemática, por ello es de suma importancia ya que se encontraron distintos resultados donde se habla de ambas variables lo cual en algunos casos coincidimos y en otros discrepamos asimismo hay algunos conceptos de autores que por distintas circunstancias varias personas no conozcan, por ende es importante controlar el estrés porque como seres humanos hay que buscar un equilibrio entre los deberes tanto laborales como personales y la tranquilidad mental, para así poder elaborar las funciones diarias de una manera óptima.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo principal el cual hace mención a identificar la relación del estrés con la motivación en los docentes de la I.E. Juan Valer Sandoval-2020, los resultados nos indican que el coeficiente de correlación es de  $R=0.380$  lo cual quiere decir que existe una relación positiva, es decir la variable estrés se relaciona con la variable motivación (Tabla 1).

En cuanto al objetivo específico 1, que requiere analizar el nivel de estrés en los docentes de dicha institución, los resultados muestran que para el 80.33% existe un alto nivel de estrés, mientras que para el 9.84% el nivel de estrés es bajo (Tabla 2).

Para el objetivo específico 2, que requiere analizar el nivel de motivación en los docentes de dicha institución, los resultados muestran que para el 80.3% existe un alto nivel de motivación, mientras que para el 11.5% el nivel de motivación es bajo (Tabla 3).

Por consiguiente para el objetivo específico 3, donde hace referencia establecer el coeficiente de correlación entre el estrés y las dimensiones de la motivación en los docentes de la I.E. Juan Valer Sandoval- 2020, tenemos que el estrés con la dimensión reconocimiento profesional tienen una alta relación influenciada ya que su coeficiente es de 0,474, así mismo el estrés con la dimensión responsabilidad cuenta que existe una buena relación ya que tiene un 0,328, por ultimo podemos observar que el estrés con la dimensión autorrealización tiene una alta conexión ya que cuenta con un 0,421 en el coeficiente (Tabla cruzada).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se le recomienda a la directora Magister Silvana Patricia Parodi Calisto, y al Magister Victoriano Luis Campos Valerio, Sub director; quienes encabezan la Institución Educativa Juan Valer evitar una sobre carga de trabajo a sus docentes ya que ello a la larga le puede causar distintas enfermedades ya que los resultados mostrados mencionan que cuentan con un alto nivel de estrés.

Se le recomienda a la Institución Educativa Juan Valer organizar consecutivamente capacitaciones con dinámicas para que así los docentes puedan salir de su zona de confort y hagan sus labores mucho más motivados como lo vienen haciendo ya que en sus resultados mostrados mencionan que cuentan con un alto nivel de motivación.

Se le recomienda a la Institución Educativa Juan Valer brindar un incentivo a los docentes que realizan un buen trabajo ya que así se haría valer su esfuerzo que hacen por lo que en los resultados mostrados se muestra que tienen un nivel alto de reconocimiento profesional.

Se le recomienda a la Institución Educativa Juan Valer realizar consecutivamente charlas a sus docentes para que así ellos a pesar de las adversidades se mantengan firmes y persistentes en su trabajo ya que de acuerdo a los resultados mostrados cuentan con un nivel alto de responsabilidad.

Se le recomienda a la Institución Educativa Juan Valer y a los mismos docentes, poder realizar un programa dinámico para que así todos los docentes sean partícipes y por un momento se puedan despejar de toda preocupación, actividad o carga laboral que los conlleva a tener estrés ya que en los resultados mostrados tienen un alto nivel en lo que es la dimensión de autorrealización.

## REFERENCIAS

- Acosta, M. y Burguillos, A. (2015). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: Las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *Revista Infad*, Vol. 4, Núm. 1. Recuperado de <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEF/article/view/616>.
- Aguirre, C., Gallo, A., Ibarra, A., y Sánchez, J. (2018). Relationship between work stress and burnout in a sample of air traffic controllers in Chile. *Revista de psicología*, Vol. 12, Núm.2, pág. 239-248. Recuperado de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1688-42212018000200239&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1688-42212018000200239&lng=es&nrm=iso).
- Aguirre, S. (2018). Estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de santa rosa de Huancavelica. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/32903>.
- Berardi, A. (2015). Work motivation y engagement, Argentina. *Revista de ciencias económicas*. Recuperado de [http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015\\_CP\\_006.pdf?sequence=1](http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1).
- Bjekíc, D. y Zlatić, L. (2014). Context of work motivation of the teacher of the changes in the service. *Revista de social and behavioral sciences*, Vol. 116,2014, pág.557-562. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814002584>.
- Cannon, W. (1932). *Estrés y Ansiedad*. Grado en Medicina Psiquiatría. Recuperado de <https://www.unioviedo.es/psiquiatria/wp-content/uploads/2017/01/Estr%C3%A9s-y-ansiedad-1.pdf>.
- Sabino, C (1996) Metodología de la investigación [www.google.com](http://www.google.com), Obtenido de; <https://www.google.com/amp/s/metodoinvestigacion.wordpress.com/2008/02/25/el-proceso-de-investigacion-carlos-sabino/amp/>
- Castro, A., Castro, J., De la Fuente, C. y Pérez, I. (2017). Level of stress and its effects on exhaustion, depersonalization and dissatisfaction with achievement. *Revista*

- Multidisciplinary Health Research*, Vol. 2, Núm. 3. Recuperado de <http://www.revistas.ujat.mx/index.php/MHR/article/view/2374>.
- Castro, L. (2018). Professional motivation and work performance of clinical practice teachers at the nursing professional school, Callao, Peru. *Revista científica de investigación universitaria*, Vol.12, Núm. 3, 2018. Recuperado de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151>.
- Castro, V. (2016). El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación y el desempeño de trabajadores de PYMES potosinas - México. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3363/GRANDA%20S%C3%81NCHEZ%2C%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Celis, J., Bustamante Araujo, M., Cabrera, D., Cabrera, M., Alarcón, W., & Monge, E. (2001). Anxiety and Academic Stress Differences Between First and Sixth Year Medical Students. *Revista de medicina*, Vol. 62, Núm. 1. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/4143>.
- Chaidez, J. (2018). Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Revista de psicología*, Vol. 18, Núm. 2, 2018. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/8458>.
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento Organizacional la Dinámica del éxito en las organizaciones, México. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Collins, Karasek y Costa. (2005). *El estrés laboral. Conceptos y modelos teóricos*, España. Psicología online. Recuperado de <https://www.psicologia-online.com/el-estres-laboral-concepto-y-modelos-teoricos->.
- Estrada, E. (2015). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Victor Larco Herrera, Lima, Perú*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva\\_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- Falla, T. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Victor Belaunde, Chimbote, Perú*. (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11958/falla\\_et.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11958/falla_et.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Fernandez, G. (2015). E-training and work performance of uniandes teachers and administrative staff, Ecuador. *Revista uniandes episteme*, Vol. 2, Núm. 4, pág. 348 - 355. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756369>.
- Gamero, B. y Lassibille, G. (2018). Work Engagement Among School Directors And Its Impact On Teachers' Behavior At Work. *Revista de desarrollo*, Vol. 52, Núm. 2, 2018, pág. 27-39. Recuperado de <https://muse.jhu.edu/article/677046>.
- Gestión, (2020). "La educación tradicional debe integrar a lo digital para enriquecer el proceso de aprendizaje" *gestion.pe* Obtenido de: <https://gestion.pe/tendencias/la-mayoria-de-colegios-peruanos-no-estaba-preparado-para-la-educacion-a-distancia-ano-escolar-noticia/>
- Gómez, J. y Salazar, M. (2011). Organizational climate, job satisfaction and its relationship with job performance in workers of an engineering services SME. *Revista de ciencias y economía*, Vol. 5, Núm. 10, 2011. Recuperado de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151>.
- Gonzales, Y. y Guevara, C. (2018). *Relación del estrés con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo de la I.E. Cesar Vallejo Apan Hualgayo*. (Tesis parcial), Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14552>.
- Guadalupe, O., Gómez, A., Oré, B., Navarro, B., Ortega, F., y Gómez, N. (2019). Impact of mindfulness on health and work stress in workers at a university in southern, Lima, Perú. *Revista de Salud Uninorte*, Vol. 35, Núm. 2. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/9f22e385dbd675021ef58ef5c749dbe1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2027436>.
- Hernández, R. (2004) *Metodología de la investigación científica*. MC Graw Hill, 12. Pg.

- Herzberg, F. (1923). La teoría de la motivación. Recuperado de <http://www.ceolevel.com/herzberg>.
- Karasek, R. (1979). *El estrés laboral. Conceptos y modelos teórico*, España. Revista de Psicología online. Recuperado de <https://www.psicologia-online.com/el-estres-laboral-concepto-y-modelos-teoricos-1166.html>.
- León, G. (2017). *LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD CAJAY, PERÚ*. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Universidad y sociedad, Vol. 12, Núm. 1, 2020*. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso&tlng=es).
- Martínez, S. (2004). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la clínica San Luis de Trujillo*. (Tesis de licenciatura), Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3493/1/RE\\_ADMI\\_JULIA.PINILLOS\\_CARLA.VELASQUEZ\\_ESTRES.LABORAL\\_DATOS.PDF?fbclid=IwAR2b853-QJEr\\_ibZxp58ATGcuT2WQizQA5ex\\_1m4FzLfd2NLpEi3AXMfBZE](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3493/1/RE_ADMI_JULIA.PINILLOS_CARLA.VELASQUEZ_ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF?fbclid=IwAR2b853-QJEr_ibZxp58ATGcuT2WQizQA5ex_1m4FzLfd2NLpEi3AXMfBZE).
- Maslow, A. (1943). Teoría de las necesidades humanas. Recuperado de <https://noticias.universia.net.mx/educacion/noticia/2017/09/07/1155577/teoria-necesidades-humanas-abraham-maslow.html>.
- McClelland, D. (1961). Teorías de las necesidades de McClelland. Recuperado de <https://www.psicologiaglobal.com/?p=317>.
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Perú*. (Tesis de maestría). Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina\\_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- Mejia, G. (2016). Lost productivity in the workplace related to financial stress. *Revista de trabajo, Vol. 8, Núm. 2, 2016, pág. 25-34*. Recuperado de [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007078017300135?fbclid=IwAR2GCmoqhanCxFHgu3-wL5aJwOg\\_R5R0zopSkLJDdD3W\\_gQLV8yhItMukh0](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007078017300135?fbclid=IwAR2GCmoqhanCxFHgu3-wL5aJwOg_R5R0zopSkLJDdD3W_gQLV8yhItMukh0).
- Morales, A. (2017). *El estrés y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la red de salud melgar*. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6138>.
- Nora, W. (2018). *Motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro, Chimbote, Perú*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19148/williams\\_jn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19148/williams_jn.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Orozco, (2013). Motivación Laboral en la Empresa de Servicios. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ortiz, J. y Osnayo, J. (2015). Integración de plataformas de e-learning y colaboración basados en el estrés para mejorar el desempeño del alumnado en la Universidad de San Martín de Porres. (Tesis de licenciatura), Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Paz, J. (2018). *Incidencia de la Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito de Chimbote, Perú*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3363/GRANDA%20OS%C3%81NCHEZ%2C%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Placencia, M. y Marin, H. (2017). Motivation and work performance of the personnel of a private sector health organization. *Revista de lima, Vol. 17, Núm. 4, 2017*. Recuperado de

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2017000400008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008).

- Ramos, S. (2018). *Estrés laboral y desempeño laboral de los trabajadores judiciales de la corte suprema de justicia puno*. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8627>.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*, México. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Ruíz, M., Moreno, J., y Vera, J. (2015). The support of autonomy and self-determined motivation for teaching satisfaction. *Revista de education and psychology*, Vol., 8, Núm., 2, December, Pág.68-75. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1888899215000045?fbclid=IwAR2zrhzZxGrkCu6HEDdPwiITsHdzjkYZzL9eQWN5C6bAuJnyflbDBgt4K Mw>.
- Santini, G., Magnano, P. y Ramaci, T. (2014). Metacognitive strategies and work motivation in teachers: an ampirical study. *Revista de ciencias sociales*, Vol. 116, Núm. 21. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814003905>.
- Selye, H. (1954). *Estrés y Ansiedad*. Grado en Medicina Psiquiatría. Recuperado de <https://areapsiquiatria.unioviado.es/wp-content/uploads/2017/01/Estr%C3%A9s-y-ansiedad-1.pdf> .
- Siegrist, J. (1996). Modelo desequilibrio-Esfuerzo-Recompensa y estado de malestar en trabajadores. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/44204847\\_Desequilibrio\\_Esfuerzo-Recompensa\\_y\\_estado\\_de\\_malestar\\_en\\_Trabajadores\\_de\\_Salud\\_en\\_Chile](https://www.researchgate.net/publication/44204847_Desequilibrio_Esfuerzo-Recompensa_y_estado_de_malestar_en_Trabajadores_de_Salud_en_Chile) y <https://estrucplan.com.ar/validacion-preliminar-del-cuestionario-de-estres-laboral-desbalance-esfuerzo-recompensa-en-una-muestra-de-trabajadores-de-la-salud-venezolanos/>.
- Solari, C. (2015). *El estrés y el desempeño docente de la I.E. Emilio Soyer Cavero*. (Tesis de Posgrado), Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y

- Valle Alma Mater del registro nacional, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/936/TM%20CE-Ge%20S66%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Tamayo, T. & Tamayo, M. (1997) tesisdeinvestig.blogspot.com, Obtenido de; <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html?m=1>
- Tejedor, (2014). Clima Organizacional Laboral y Motivación. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Vásquez, B. y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región de Lambayeque*. (Tesis de maestría), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1108>.
- Ventura, A. (2017). *Clima social en el trabajo y estrés laboral en los docentes de la I.E. República de Cuba*. (Tesis de maestría), Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Alma Mater del registro nacional, Lima, Perú. Recuperado de; <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2157/TM%20CE-Ge%203875%20V1%20%20Ventura%20Espinoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Vértiz- Osores, J., Vílchez, O., Vértiz-Osores, R., Damián, E., Chico, H., y Rodríguez, A. (2019). Teacher Discomfort: Reflections on the Low Academic Performance of University Students. *Journal of educational psycholog* , Vol. 7, Núm. 3. Recuperado de <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/387>.
- Zegarra, J. y Torres, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno, Perú*. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional del altiplano. Recuperado de <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/66/69>.

# ANEXOS



## **Anexo 1: Declaratoria de autenticidad**

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Bridget Edibel Córdova Zavaleta identificada con D.N.I. N° 72383611 y Iris Zulay Romero Carrera identificada con D.N.I. N° 40639683 estudiantes de la escuela profesional de administración en la Universidad César Vallejo filial Chimbote declaramos por el proyecto académico titulado “El estrés y su relación con la motivación en los docentes de la Institución Educativa Juan Valer Sandoval” -2020, que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo declaramos bajo juramento que los datos estadísticos que se muestran en el presente trabajo de investigación son auténticos y veraces. Igualmente se muestra que los autores tomados para esta investigación han sido citados y referenciados correctamente. En tal sentido como la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Así mismo autorizo a la Universidad César Vallejo publicar la presente investigación, si así lo cree inconveniente.

---

Bridget Edibel Córdova Zavaleta  
D.N.I. N° 72383611

---

Iris Zulay Romero Cabrera  
D.N.I. N° 40639683

## Anexo 2: Declaratoria de autenticidad del asesor

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Juan Francisco Salazar Llanos, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Chimbote, revisor del trabajo de investigación titulada “El estrés y su relación con la motivación laboral de los docentes en la I.E. “Juan Valer Sandoval” Nuevo Chimbote -2020, del estudiante Bridget Edibel Córdova Zavaleta y Iris Zulay Romero Carrera, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones. He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha, Chimbote, 13 de julio de 2020

---

Firma

Salazar Llanos Juan Francisco

D.N.I °: 44137812

### Anexo 3: Matriz de Operacionalización de Variables:

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
El estrés laboral	Siegrist (1996) señala que el estrés laboral se genera a partir de un elevado esfuerzo, un salario inadecuado y un bajo control sobre el propio estatus ocupacional. Y se asume que bajo estas condiciones, tanto la autoestima como la autoeficacia del trabajador estarán seriamente mermadas.	Evalúa las dimensiones de recompensa, esfuerzo e implicación.	Recompensa	Reconocimiento	1.- ¿Me agobia saber que mis superiores y mis colegas no me dan el reconocimiento que merezco? 2.- ¿Me estresa pensar que teniendo en cuenta mi formación, considero inadecuado el cargo que desempeño? 3.- ¿Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado debido a esta pandemia, el reconocimiento que recibo en el trabajo me parece inadecuado?
				Tranquilidad	4.- ¿Me angustia pensar que después de todo el trabajo y esfuerzo que he realizado debido a esta pandemia, mis oportunidades de ascender no parezcan adecuadas? 5.- ¿Al trabajar desde casa en esta pandemia, me estresa saber que no me olvido fácilmente del trabajo?
			Esfuerzo	Responsabilidad	6.- ¿Trabajar desde casa con esta pandemia y tener más responsabilidades que antes me pone nervios(@)? 7.- ¿En los últimos meses de confinamiento que el gobierno ha determinado, tengo cada vez más trabajo y me estreso cada día más?
				Ritmo de trabajo	8.- ¿Me agobia pensar en todos los esfuerzos que he realizado debido a esta pandemia, y que mi sueldo sea inadecuado? 9.- ¿A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo, sumado la pandemia que estamos viviendo trabajo un ritmo muy apurado?
				Sobre carga de trabajo	10.- ¿Me tensiona saber que desde qué trabajo de manera remota, debido a esta pandemia, siempre me falta tiempo para terminar la faena? 11.- ¿Debido al trabajo remoto que realizo, me tensiona saber que me veo obligado(a) a trabajar más tiempo del estipulado?
			Físico	12.- ¿El trabajo remoto que realizo, requiere esfuerzo físico? 13.- ¿Le preocupa que el estrés que tiene debido a las clases remotas por esta pandemia, pueda traerle consecuencias físicas?	
			Implicación	Apoyo en el trabajo	14.- ¿En las situaciones difíciles en el trabajo que realizo desde casa, no recibir el apoyo necesario de dirección del plantel o de mis colegas, me estresa? 15.- ¿Me tensiona que me interrumpan y molesten con frecuencia en el trabajo que realizo desde casa? 16.- ¿Desde qué trabajo de manera remota, la dirección del plantel o mis colegas me tratan injustamente?
				Condiciones de trabajo	17.- ¿Debido a esta pandemia, me angustia que las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas? 18.- ¿Me estresa saber que las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo?
				Preocupación laboral	19.- ¿Me estresa saber que mi puesto de trabajo pueda estar en peligro? 20.- ¿Me pone ansioso(a) despertar por muchos días, con los problemas de trabajo en mi cabeza?

La motivación	Los factores motivacionales están coordinados directamente a la satisfacción personal del trabajo en sí mismo como estímulo positivo. ( Herzberg)	Actitudes o comportamientos que se observan en la práctica de las actividades de los docentes. Se medirá a partir del análisis de las dimensiones	Reconocimiento profesional	Motivación	1.- ¿Me motiva esforzarme continuamente para poder realizar mi trabajo, de manera remota? 2.- ¿Me anima preparar mis clases con tiempo y con muchas ganas, para luego enseñar a mis alumnos(as)? 3.- ¿Le motiva pensar que si se esfuerza más, logrará lo que se proponga?
				Sobreesfuerzo	4.- ¿Dedico tiempo extra para poder atender las necesidades de mis alumnos (as) y padres de familia ya que de manera remota el tiempo es muy corto? 5.- ¿Usted como docente tiene un sobreesfuerzo, debido a esta pandemia que estamos viviendo y eso le anima a seguir adelante? 6.- ¿El esfuerzo que realiza para hacer su trabajo en esta pandemia, se mantiene cada día?
				Reconocimiento	7.- ¿Ud. En su actividad principal lo que más le gusta, es que los alumnos(as), madres, padres y colegas le manifiesten que el esfuerzo realizado en esta pandemia es de mucha ayuda? 8.- ¿Cuando usted se esfuerza al trabajar desde casa lo hace generalmente por llevar una buena enseñanza a sus alumnos(as)?
			Responsabilidad	Satisfacción	9.- ¿ 10.- ¿El esfuerzo que realiza para hacer su trabajo en esta pandemia, se mantiene cada día? 11.- ¿Cada día que le toca trabajar de manera remota, debido a esta pandemia, tiene ganas de conectarse con sus alumnos?
				Perseverancia	12.- ¿Si algo le sale mal durante la clase virtual, vuelve a empezar? 13.- ¿Si tuviera un contratiempo para realizar su trabajo debido a esta pandemia lo solucionaría hasta lograrlo?
				Autoestima	14.- ¿Para usted, es fundamental poder animar a sus alumnos(as), y padres de familia a desarrollar sus actividades? 15.- ¿La valoración que tiene de sí mismo, es más importante que la opinión de sus colegas y /o jefe inmediato?
			Autorrealización	Competente	16.- ¿Se considera un docente eficaz, cuando lleva las clases virtuales a sus alumnos(as)? 17.- ¿Le satisface saber que cuando da sus clases de manera remota, consigue buenos resultados? 18.- ¿Le anima saber que cuando da sus clases virtuales tiene un bajo índice de ausentismo?
				Eficiente	19.- ¿Tiene usted pocas llamadas de atención, de sus superiores en cuanto a la labor que realiza de manera remota? 20.- ¿Cómo docente busca la eficacia en sus alumnos?

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TITULO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>El estrés y su relación con la motivación de los docentes en la I.E. "Juan Valer Sandoval" Nuevo Chimbote -2020</p>	<p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la motivación en los docentes de la I.E. "Juan Valer Sandoval" de Nuevo Chimbote-2020?</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre la variable estrés con la motivación en los docentes en la Institución Educativa "Juan Valer Sandoval" -2020.                      H0: No existe relación significativa entre la variable estrés con la motivación en los docentes en la Institución Educativa "Juan Valer Sandoval" - 2020. En donde la variable estrés se han realizado investigaciones a nivel de todo el mundo.</p>	<p>Identificar la relación del estrés con la motivación en los docentes en la I.E. "Juan Valer Sandoval" Nuevo Chimbote -2020.</p>	<p>Estrés Laboral</p>	<p>Recompensa</p>	<p>El tipo de investigación es descriptiva, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, correlacional de corte transversal.</p>	<p>La población y muestra está conformada por 61 docentes de la I.E. "Juan Valer Sandoval" Nuevo Chimbote-2020.</p>
			<p>Objetivos específicos, analizar el nivel de estrés en los docentes.</p>		<p>Esfuerzo</p>		
			<p>Analizar el nivel de motivación en la Institución</p>		<p>Implicación</p>		
			<p>Establecer la relación entre el nivel de estrés y la dimensión <i>reconocimiento profesional</i></p>	<p>Motivación</p>	<p>Reconocimiento profesional</p>		
			<p><i>Establecer</i> la relación entre el nivel de estrés y la dimensión <i>responsabilidad</i></p>		<p>responsabilidad</p>		
			<p>Establecer la relación entre el nivel de estrés y la dimensión <i>autorrealización</i>.</p>		<p>autorrealización</p>		

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos 1

Cuestionario para analizar el estrés de los docentes en la I.E. “Juan Valer Sandoval”-2020

Estimado(a) docente:

El presente instrumento tiene por finalidad analizar el tema del estrés de los docentes en la I.E. Pedro Pablo Atusparia-2019.

Se utilizó el instrumento de Siegrist (1996).

INSTRUCCIONES: Marque con una “X” la alternativa de la columna en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción respecto al estrés de los docentes en la I.E. Juan Valer Sandoval-2020, según la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

**Datos Informativos**

Sexo: Masculino

Femenino

PREGUNTAS	Opciones de respuesta				
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN 1:Recompensa</b>					
1. ¿Me agobia saber que mis superiores y mis colegas no me dan el reconocimiento que merezco?					
2. ¿Me estresa pensar que teniendo en cuenta mi formación, considero inadecuado el cargo que desempeño?					
3. ¿Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado debido a esta pandemia, el reconocimiento que recibo en el trabajo me parece inadecuado?					
4. ¿ Me angustia pensar que después de todo el trabajo y esfuerzo que he realizado debido a esta pandemia, mis oportunidades de ascender no parezcan adecuadas?					

5. ¿Al trabajar desde casa en esta pandemia, me estresa saber que no olvido fácilmente el trabajo?					
<b>DIMENSIÓN 2: Esfuerzo</b>					
6. ¿Trabajar desde casa con esta pandemia y tener más responsabilidades que antes me pone nervioso(a)?					
7. ¿En los últimos meses de confinamiento que el gobierno ha determinado, tengo cada vez más trabajo y me estreso cada día más?					
8. ¿Me agobia pensar en todos los esfuerzos que he realizado debido a esta pandemia, y que mi sueldo sea inadecuado?					
9. ¿A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo, sumado la pandemia que estamos viviendo trabajo un ritmo muy apurado?					
10. ¿Me tensiona saber que desde qué trabajo de manera remota, debido a esta pandemia, siempre me falta tiempo para terminar la faena?					
11. ¿Debido al trabajo remoto que realizo, me tensiona saber que me veo obligado(a) a trabajar más tiempo del estipulado?					
12. ¿El trabajo remoto que realizo, requiere esfuerzo físico?					
13. ¿Le preocupa que el estrés que tiene debido a las clases remotas por esta pandemia, pueda traer le consecuencias físicas?					
<b>DIMENSIÓN 3: Implicación</b>					
14. ¿En las situaciones difíciles en el trabajo que realizo desde casa, NO recibir el apoyo necesario de dirección del plantel o de mis colegas me estresa?					
15. ¿Me tensiona que me interrumpan y molesten con frecuencia en el trabajo que realizo desde casa?					
16. ¿Desde qué trabajo de manera remota, la dirección del plantel o mis colegas me tratan injustamente?					
17. ¿Me estresa saber que las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo?					

18. ¿Me agobia saber que las condiciones de trabajo (horarios, salario, carga laboral) enfermen mi salud física y mental?					
19. ¿Me estresa saber que mi puesto de trabajo pueda estar en peligro?					
20. ¿Me pone ansioso(a) despertar por muchos días, con los problemas de trabajo en mi cabeza?					

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos 2:

Cuestionario para analizar el desempeño de los docentes en la I.E. “Juan Valer Sandoval-2020”

Estimado(a) docente:

El presente instrumento tiene por finalidad analizar el tema del desempeño de los docentes en la I.E. Juan Valer Sandoval-2020.

INSTRUCCIONES: Marque con una “X” la alternativa de la columna en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción respecto al desempeño de los docentes en la I.E. Juan Valer Sandoval-2020, según la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

**Datos Informativos**

Sexo: Masculino  Femenino

PREGUNTAS	Opciones de respuesta				
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: Reconocimiento profesional</b>					
1. ¿Me motiva esforzarme continuamente para poder realizar mi trabajo, de manera remota?					
2. ¿Me anima preparar mis clases con tiempo y con muchas ganas, para luego enseñar a mis alumnos(as)?					
3. ¿Le motiva pensar que si se esfuerza más, logrará lo que se proponga?					
4. ¿Dedico tiempo extra para poder atender las necesidades de mis alumnos (as) y padres de familia ya que de manera remota el tiempo es muy corto?					
5. ¿Usted como docente tiene un sobreesfuerzo, debido a esta pandemia que estamos viviendo y eso le anima a seguir adelante?					

6. ¿El esfuerzo que realiza para hacer su trabajo en esta pandemia, se mantiene cada día?					
7. ¿Ud. en su actividad principal lo que más le gusta, es que los alumnos(as), madres, padres y colegas le manifiesten que el esfuerzo realizado en esta pandemia es de mucha ayuda?					
8. ¿Cuándo usted se esfuerza al trabajar desde casa lo hace generalmente por llevar una buena enseñanza a sus alumnos(as)?					
<b>DIMENSIÓN 2 : responsabilidad</b>					
9. ¿A usted le estimula, saber que el trabajo remoto que está realizando desde casa, le ha permitido aprender nuevas cosas y desarrollar nuevas destrezas?					
10. ¿Cada día que le toca trabajar de manera remota, debido a esta pandemia, tiene ganas de conectarse con sus alumnos?					
11. ¿Lo que más desea en su vida es ser una persona de influencias positivas para sus para sus alumnos(as)?					
12. ¿Si algo le sale mal durante la clase virtual, vuelve a empezar?					
13. ¿Si tuviera un contratiempo para realizar su trabajo debido a esta pandemia lo solucionaría hasta lograrlo?					
14. ¿Para usted, es fundamental poder animar a sus alumnos(as), y padres de familia a desarrollar sus actividades?					
15. ¿ La valoración que tiene de sí mismo, es más importante que la opinión de sus colegas y/o jefe inmediato?					
<b>DIMENSIÓN 3 : Autorrealizacion</b>					
16. ¿Se considera un docente eficaz, cuando lleva las clases virtuales a sus alumnos(as)?					
17. ¿Le satisface saber que cuando da sus clases de manera remota, consigue buenos resultados?					

18. ¿Le anima saber que cuando da sus clases virtuales tiene un bajo índice de ausentismo?					
19. ¿Tiene usted pocas llamadas de atención, de sus superiores en cuanto a la labor que realiza de manera remota?					
20. ¿Cómo docente busca la eficacia en sus alumnos?					

## FICHA TÉCNICA – Cuestionario de Estrés Laboral

### I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Nuevo Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Córdova Zavaleta, Bridget Edibel y Romero Carrera, Iris Zulay
- f. **Medición:** Nivel de Estrés Laboral
- g. **Administración:** Docentes de la I.E Juan Valer Sandoval
- h. **Tiempo de aplicación:** 5 minutos

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de Estrés Laboral en los Docentes de la I.E Juan Valer Sandoval de la ciudad de Nuevo Chimbote en el año 2020.

### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sujeto a validez del argumento para comprobar si los ítems están bien determinados en conexión con la variable propuesta, y también verificar si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar equivocación al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en un conjunto de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes verificaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para comprobar si realmente estos miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Estrés Laboral se aplicó una prueba piloto con 10 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue  $\alpha=0.9849.$ , este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.9849	20

#### IV. DIRIGIDO A:

Docentes de la I.E Juan Valer Sandoval, de la ciudad de Nuevo Chimbote

#### V. MATERIALES NECESARIOS:

Laptop, internet (envío virtualmente).

#### VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento declarado presenta 20 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

#### DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

<b>RECOMPENSA</b>	Reconocimiento 1, 2, 3
	Tranquilidad 4, 5
<b>ESFUERZO</b>	Responsabilidad 6, 7
	Ritmo de trabajo 8, 9
	Sobre carga de trabajo 10, 11
	Físico 12, 13
<b>IMPLICACIÓN</b>	Apoyo en el trabajo 14, 15, 16
	Condiciones de trabajo 17, 18
	Preocupación laboral 19, 20

#### PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable			
		D1	D2	D3
<b>MUY ALTO</b>	84 a 100	17 a 20	34 a 40	29 a 35
<b>ALTO</b>	68 a 84	14 a 17	27 a 33.6	24 a 29.4
<b>MEDIO</b>	52 a 68	11 a 14	21 a 27.2	18 a 23.8
<b>MUY BAJO</b>	36 a 52	8 a 11	14 a 20.8	13 a 18.2
<b>BAJO</b>	20 a 36	5 a 8	8 a 14.4	7 a 12.6

## FICHA TÉCNICA – Escala de Motivación

### I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Nuevo Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Córdova Zavaleta, Bridget Edibel y Romero Carrera, Iris Zulay
- f. **Medición:** Nivel de Motivación Laboral
- g. **Administración:** Docentes de la I.E Juan Valer Sandoval
- h. **Tiempo de aplicación:** 5 minutos

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de Motivación en de los Docentes de la I.E Juan Valer Sandoval de la ciudad de Nuevo Chimbote en el año 2020.

### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sujeto a validez del argumento para comprobar si los ítems están bien determinados en conexión con la variable propuesta, y también verificar si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar equivocación al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en un conjunto de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes verificaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para comprobar si realmente estos miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Estrés Laboral se aplicó una prueba piloto con 10 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue  $\alpha=0.922.$ , este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.922	20

#### IV. DIRIGIDO A:

Docente de la I.E Juan Valer Sandoval, de la ciudad de Nuevo Chimbote

#### V. MATERIALES NECESARIOS:

Laptop, internet (envío virtualmente).

#### VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 20 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

#### DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

<b>RECONOCIMIENTO PROFESIONAL</b>	Motivación 1, 2, 3
	Sobre esfuerzo 4, 5, 6
	Reconocimiento 7, 8
<b>RESPONSABILIDAD</b>	satisfacción 9, 10, 11
	Perseverancia 12, 13
	Autoestima 14, 15
<b>AUTORREALIZACION</b>	Competente 16, 17, 18
	Eficiente 19, 20

#### PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	Puntaje por dimensión		
		D1	D2	D3
<b>MUY ALTO</b>	84 a 100	36.6 a 40	29.4 a 35	21 a 25
<b>ALTO</b>	68 a 84	27.2 a 33.6	23.8 a 29.4	17 a 21
<b>MEDIO</b>	52 a 68	20.8 a 27.2	18.2 a 23.8	13 a 17
<b>MUY BAJO</b>	36 a 52	14.4 a 20.8	12.6 a 18.2	9 a 13
<b>BAJO</b>	20 a 36	8 a 14.4	7 a 12.6	5 a 9

## BASE DE DATOS

matriz de ESTRÉS

ENCUESTADO	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	P-18	P-19	P-20	DONDE :
1	5	5	5	3	2	3	3	5	1	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	2	5 Nunca
2	4	5	5	4	4	3	5	2	3	2	2	5	3	3	5	5	2	5	2	2	4 Casi nunca
3	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	4	3	4	5	3	3 Algunas veces
4	3	5	3	4	2	2	3	2	1	2	3	2	5	3	2	5	3	2	4	5	2 Casi siempre
5	3	5	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	5	3	5	5	3	5	4	1 Siempre
6	3	4	3	5	2	2	3	3	1	5	5	4	3	3	2	5	2	3	2	3	
7	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	5	5	1	5	5	2	5	3	
8	4	3	3	3	5	3	5	3	2	3	2	1	3	3	2	3	4	4	2	3	
9	5	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	4	3	5	5	3	3	5	5	
10	3	3	2	3	2	5	2	3	2	4	3	2	3	4	2	5	4	2	5	2	

matriz de MOTIVACIÓN

ENCUESTADO	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	P-18	P-19	P-20	DONDE :
1	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5 Siempre
2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4 Casi siempre
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3 Algunas veces
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2 Casi nunca
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	1 Nunca
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	
9	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	5	3	5	
10	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	3	3	5	

## CONFIABILIDAD

### ESTRÉS

	ITEM1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	TOTAL
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E2	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	79
E3	4	5	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5	3	3	5	3	68
E4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	5	3	3	4	3	59
E5	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	48
E6	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	41
E7	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	91
E8	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	81
E9	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	5	4	3	2	3	64
E10	3	3	3	3	1	1	2	2	1	4	1	3	2	3	2	3	3	2	1	2	45

VAR	0.767	0.900	1.344	0.844	1.878	1.211	0.767	1.289	1.567	1.211	1.156	1.733	1.389	0.767	1.878	0.722	1.167	1.344	2.711	1.067	399.600
-----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---------

VARIANZA DE LA POBLACIÓN      25.711

K: NUMERO DE ITEMS                20

∑ S12: SUMATORIA DE LA VARIANZA DE LOS ITEMS      25.711

∑ ST2: LA VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS      399.600

20	1	-	0.064	0.9849	98.49%
19					

la confiabilidad es Aceptada

MOTIVACION

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	TOTAL
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	96
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	94
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	94
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	1	5	91
E5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	1	5	82
E6	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	2	4	3	3	5	79
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	98
E9	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	89
E10	3	4	2	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	1	1	5	70

VAR	0.711	0.233	0.944	0.278	0.489	0.100	0.722	0.100	0.233	0.000	0.100	0.678	0.456	0.000	0.711	1.122	0.500	1.611	2.222	0.000	90.456
-----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

VARIANZA DE LA POBLACION 11.211

K: NUMERO DE ITEMS 20

$\Sigma$ 2: SUMATORIA DE LA VARIANZA DE LOS ITEM 11.211

$\Sigma$ ST2: LA VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEM 90.456

$\frac{20}{19}$	1	-	0.124	0.922	92.22%
-----------------	---	---	-------	-------	--------

la confiabilidad es Aceptada

## VALIDACIONES

Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Validación Preliminar del Cuestionario de Estrés Laboral (Desbalance-Esfuerzo/Recompensa)" Siegrist 1996.

OBJETIVO: Determinar el nivel de estrés en los docentes de la I.E. Juan Valer Sandoval

DIRIGIDO A: Docentes de dicha institución

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARÍ PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	X	Muy alto
----------	------	-------	------	---	----------

Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel  
DNI: 46105455

---

Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala de Motivación Laboral"

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación en los docentes de la I.E. Juan valer Sandoval

DIRIGIDO A: Docentes de dicha institución.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARÍ PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto X	Muy alto
----------	------	-------	--------	----------

Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel  
DNI: 46105455

---

Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala de Motivación Laboral"

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación en los docentes de la I.E. Juan valer Sandoval

DIRIGIDO A: Docentes de dicha institución.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARÍ PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto X	Muy alto
----------	------	-------	--------	----------

Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel

DNI: 46105455

---



Evaluador: Mg. Manuel Edward Cosme Urbina

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala de Motivación Laboral"

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación en los docentes de la I.E. Juan valer Sandoval

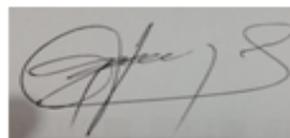
DIRIGIDO A: Docentes de dicha institución.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MANUEL EDWARD COSME URBINA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto X	Muy alto
----------	------	-------	--------	----------



Evaluador: Mg. Manuel Edward Cosme Urbina

DNI: 18836575

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Validación Preliminar del Cuestionario de Estrés Laboral (Desbalance-Esfuerzo/Recompensa)" Siegrist 1996.

OBJETIVO: Determinar el nivel de estrés en los docentes de la I.E. Juan Valer Sandoval

DIRIGIDO A: Docentes de dicha institución

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión del talento Humano



Mgr. Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio

DNI 02855165

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala de Motivación Laboral"

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación en los docentes de la I.E. Juan valer Sandoval

DIRIGIDO A: Docentes de dicha institución.

DIRIGIDO A: Docentes de dicha institución

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cardoza Semaqué, Manuel Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión del talento Humano



Mgr. Cardoza Semaqué, Manuel Antonio

DNI 02855165