



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estrategias de afrontamiento al estrés y motivación laboral
en conductores de vehículos menores Huaral 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Nazario San Bartolomé, Juan Alberto (ORCID: 0000-0001-6070-6222)

ASESOR:

Mg. Damaso Flores, Jesús Liborio (ORCID: 0000-0002-0067-6479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre y mis hermanos que siempre me brindan su incondicional apoyo emocional, permitiéndome llegar hasta este gran momento de mi formación profesional. A mi padre que espiritualmente me acompaña en cada instante de mi vida, hoy puedo decir que soy sucesor de sus enseñanzas, actitudes, esfuerzos y valores que forman parte de mi hecho de vida.

Agradecimiento

A Dios, por fortalecer mi confianza e iluminar mi mente en este camino de aprendizaje profesional y personal y haber puesto en mi camino a todas las personas que han sido el soporte y compañía de este periodo de estudio.

A mi familia, mi madre, mis hermanos, mis cuñadas, mis amigos, quienes con mucho amor, paciencia y sabiduría me ayudaron a trazar este camino y creer en mi sueño profesional.

Índice de contenido

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	16
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y operacionalización	26
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos	32

IV.	RESULTADOS	34
V.	DISCUSIÓN	43
VI.	CONCLUSIONES	47
VII.	RECOMENDACIONES	49
	REFERENCIAS	50
	ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución según edades	35
Tabla 2	Distribución según género	35
Tabla 3	Distribución según grado de instrucción	36
Tabla 4	Distribución según estado civil	36
Tabla 5	Niveles de estrategias de afrontamiento al estrés	36
Tabla 6	Niveles de estrategias de afrontamiento al estrés por dimensión	37
Tabla 7	Niveles de motivación laboral	38
Tabla 8	Niveles de motivación laboral por dimensión	39
Tabla 9	Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones	40
Tabla 10	Correlación entre estrategias de afrontamiento al estrés y motivación laboral.	40
Tabla 11	Correlación entre las dimensiones de las estrategias de afrontamiento al estrés y las dimensiones de la motivación laboral	41

RESUMEN

El presente trabajo ha sido elaborado sobre la base de varias teorías respecto a las variables: estrategias de afrontamiento al estrés y motivación laboral, se tuvo como objetivo, determinar si existe relación entre ambas, el diseño del presente estudio es de tipo no experimental, aplicada, de tipo correlacional, para ello se ha empleado dos instrumentos de recolección de datos ya validados, siendo uno de ellos, el cuestionario de afrontamiento al estrés (CAE) de Sandín y Chorot, que mide el afrontamiento al estrés en siete estrategias, y el cuestionario MbM de Sashkin, que mide la motivación laboral de acuerdo a sus cuatro dimensiones, ambas se aplicaron a una muestra censal de 205 conductores de vehículos menores “ el veloz” de Huaral, con la finalidad de obtener datos propios del estudio, los resultados indicaron que existe una relación directa significativa entre las estrategias de afrontamiento al estrés y la motivación laboral con un efecto alto y una relación directa significativa de las estrategias de afrontamiento al estrés con las dimensiones: necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima, necesidades de autorrealización.

Palabras clave: conductores, estrés laboral, motivación laboral, mototaxis, estrategias de afrontamiento.

ABSTRACT

The present work has been elaborated on the basis of several theories regarding the variables: strategies of coping with stress and work motivation, having as objective, to determine if there is a relationship between the two, the design of the present study is of a non-experimental, applied, correlational type, for this two instruments of data collection already validated have been used, being one of them, the stress coping questionnaire (CAE) of Sandin and Chorot, which measures coping with stress in seven strategies, as well as the second MbM questionnaire of Sashkin, which measures work motivation according to its four dimensions, both were applied to a census sample of 205 drivers of minor vehicles "El veloz" of Huaral, in order to obtain data from the study, the results obtained indicated that there is a significant direct relationship between stress coping strategies and work motivation with a high effect, also a significant direct relationship of stress coping strategies has been obtained with the dimensions: protection and security needs, social and belonging needs, self-esteem needs, self-realization needs.

Keyword: drivers, work stress, work motivation, motorcycle taxis, coping strategies.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés se encuentra relacionado con la motivación laboral afectando la capacidad laboral, debido a las implicancias sobre el bienestar de los colaboradores, esta problemática permitió comprobar como algunos colaboradores logran buscar estrategias de afrontamiento al estrés y sentirse motivados para desempeñar sus actividades laborales.

La Asociación Estadounidense de Psicología [APA] (2021), reporta a través de la reciente encuesta de Towers Watson a 22,347 empleados en 12 países de diferentes regiones y se encontró un dato importante, cuanto más estresados están los colaboradores, menor es la productividad y actividad laboral, siendo muy alto el porcentaje de ausentismo laboral, por lo tanto, frente a un mercado laboral más hostil, 8 de cada 10 personas, del estudio, manifiestan una gran presión laboral, el 42% de los colaboradores indicaron un alto nivel de estrés que ha venido en aumento en estos últimos 5 años.

También, reportó en el año 2020 que, un alto grado de estrés perjudica al colaborador en su bienestar físico afectando su sistema autónomo a nivel nervioso, siendo éste el más importante ya que regula todas las acciones involuntarias en el organismo, el estrés ocasiona a corto plazo el origen de enfermedades cardiacas, depresión, asimismo, incrementa el aumento de peso, siendo Estados Unidos uno de los países donde se refleja un porcentaje del 40% sobre una población de 800.000 pobladores que son propensos a padecer estrés (APA, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] reportó, a través de una encuesta, las condiciones laborales y su implicancia en la salud centro americana, un porcentaje mayor al 10% de los encuestados se sintieron frecuentemente sometidos a una carga de tensión, estrés, tristeza, depresión, pérdida de sueño ocasionado por las preocupaciones generadas por las condiciones laborales que repercuten en ellos (OIT, 2016).

La OIT (2018), reportó que en la actualidad existen tres factores psicosociales que afectan el bienestar emocional de los choferes: estrés, violencia y acoso en el aspecto laboral, en la actualidad, el 30 y 40% de choferes a nivel mundial manifiestan que su trabajo es muy estresante, por otro lado, el 40% de la población manifiesta que estos factores se desencadenan por el estrés

La OIT (2018) también reporta, a través de una encuesta realizada en Argentina, que un 26,7% de los trabajadores indicaron estrés de tipo mental emocional debido una excesiva carga laboral considerada por ellos. Un estudio de investigación brasilero ofreció resultados sobre la ausencia laboral por accidentes y enfermedades ocupacionales revelando que el 14% de los servicios de salud anuales se relaciona con un gran número de enfermedades mentales. En otro estudio chileno, a través de una encuesta, encontró que el 27,9% de los trabajadores y el 13,8% de los empleadores manifestaron la presencia de la depresión y el estrés en sus centros de trabajo.

Chiavenato (2020), a través del enfoque sobre la importancia en calidad y bienestar de los empleados dentro de una organización, menciona que, cuando los empleados aplican diversos conocimientos, habilidades, competencias, mantendrán su entusiasmo y su satisfacción para poder trabajar, así mismo promoverá iniciativas para incrementar ganancias económicas, teniendo como resultado un impacto muy favorable tanto en la productividad como en la rentabilidad de una organización.

Osorio, et al (2020) mencionan en su artículo la importancia de impulsar el estímulo motivacional positivo, siendo un lineamiento estratégico muy importante para el mundo de las organizaciones laborales actualmente; es importante tener como antecedente las condiciones de las actividades laborales que históricamente datan desde el siglo diecinueve (1801-1900) frente a los cambios estructurales y progresivos que se han originado actualmente, por otro lado se ha realizado una investigación sobre el salario , para determinar si éste es un principal e importante incentivo motivacional o sí forma parte de otros factores importantes como esta, lo importante

es reconocer que los incentivos siempre motivan a los trabajadores, y se transforman en una gran ventaja favorable para la empresa.

Maldonado (2019), menciona que en México el 75% de los trabajadores presenta estrés laboral, cifra que lo clasifica como una de las naciones con altos índices de estrés laboral, superando a naciones como la república popular China con 73% y los Estados Unidos de Norteamérica con 59%, teniendo en cuenta que estos dos países presentan las economías más grandes del mundo.

En el Perú, Cruz (2017), en su estudio “relación entre la motivación y clima laboral en los trabajadores de la empresa transmar express s.a.c”., Juanjuí, tuvo como muestra una población de 132 trabajadores, el estudio fue de tipo correlacional descriptivo, determinó como resultado que un 46% de los trabajadores corresponde al nivel bajo de motivación alcanzado por el 30% de trabajadores y solamente el 10% de los trabajadores señalan un nivel alto o muy alto de motivación, representado por 13, de un total de 132 trabajadores, por lo tanto, se encontró una relación alta con dirección positiva, aquellos trabajadores que tienen una motivación laboral baja o muy baja, van a relacionar de manera positiva con la generación de un clima laboral desfavorable o muy desfavorable, en sentido inverso, si la motivación alcanza niveles altos, el clima laboral también será favorable.

Roldan (2018) en su estudio, determino la implicancia influyente de la variable motivación sobre el desempeño laboral, la investigación se desarrolló en una entidad empresarial en transportes de la provincia de Trujillo. El muestreo fue conformado por 20 choferes de dicha entidad. El diseño del trabajo de investigación realizado fue explicativo-transversal. A la luz de los resultados se encontró que los colaboradores aceptan ser responsables de todas las actividades que le son asignadas, además de sentirse comprometidos con todas las consecuencias nocivas generadas por los actos que pudieran realizar; además, ante la incertidumbre y falta de conocimiento en el puesto de trabajo carecen de decisión propia debido a la baja capacidad para otorgar alternativas de solución, a ello se agrega la poca identificación con la organización.

Díaz, y Choque (2019), determinaron a través de su estudio la relación entre satisfacción laboral y motivación de los conductores en la compañía de vehículos de carga Hagemsa, el estudio se conformó por 80 choferes de semitrayler, finalmente los resultados revelaron una relación entre ambas variables: satisfacción y motivación laboral, siendo de manera parcial dicha relación, además se determinó que de forma directa existe la relación entre algunos factores de la satisfacción con los factores de motivación laboral. Las dimensiones de la motivación intrínseca y las motivaciones extrínsecas tienen una relación significativa con la satisfacción laboral, siendo directamente proporcional y gradual.

Uceda (2016), en su investigación determinó que las variables inteligencia emocional y motivación en choferes, tienen un nivel de correlación significativo y que a través de las dimensiones de la primera variable: intrapersonal, adaptabilidad, gestión del estrés de la inteligencia emocional son identificadas y manejadas satisfactoriamente en beneficio de los conductores, asimismo las dimensiones de la segunda variable: motivación de las necesidades, protección y seguridad, autoestima y autorrealización también son manejadas satisfactoriamente encontrándose en un nivel alto.

Martínez (2019), en su estudio, violencia familiar y afrontamiento al estrés, en un colegio estatal del distrito de Los Olivos, tuvo como objetivo relacionar la violencia familiar y el afrontamiento al estrés en una población de 304 estudiantes del nivel secundaria, aplicando el cuestionario de afrontamiento al estrés, tuvo como resultado una relación directa y significativa entre la violencia familiar y el afrontamiento al estrés mediante la aplicación de correlación Spearman, siendo el valor obtenido de < 0.05 , deduciendo que es estadísticamente significativa.

La municipalidad provincial de Huaral (2021), mediante el informe técnico número 212-2021 AASCO/SGRFT/GTTSV/MPH de fecha 27 de setiembre del 2021 reporta el cronograma de constatación de características y el padrón de 46 asociaciones y/o empresas registradas y autorizadas para brindar el servicio de transporte al público, 20 de ellas cuentan con 150 unidades (3,000), 15 de ellas

cuentan con 200 unidades (3,000), 7 de ellas cuentan con 210 unidades (1,470), 4 de ellas cuentan con 250 unidades (1,000), teniendo en circulación 8,470 unidades formales, sin considerar las informales (independientes, sin línea registrada).

Una de las principales actividades económicas de la provincia de Huaral, es la actividad laboral del transporte de vehículos motorizados menores, siendo una de las actividades de empleabilidad inmediata, es por ello que en estos últimos años esta modalidad de transporte se ha convertido una actividad económica necesaria para la población en general, sin embargo es una de las actividades que probablemente manifieste situaciones emocionales tan complejas como el afrontamiento al estrés, y la motivación laboral, a pesar que existe una formalización jurídica en la superintendencia nacional de los registros públicos (sunarp) y el respaldo de las diferentes asociaciones establecidas, exigidas por las autoridades municipales, éstas ofrecen poco o casi ningún beneficio hacia el trabajador que no es propietario del vehículo, a ello se suma la carencia o limitación en los servicios básicos de salud, beneficios sociales, aguinaldos, entre otras, así también es importante mencionar que los conductores tampoco no permiten un cambio en el sistema laboral que ya se encuentra establecido, muchos se enfocan en obtener ingresos económicos a cambio de largas horas de trabajo, incrementar el precio de la tarifa por la sobrecarga de peso que el cliente va a trasladar, la insana competencia y rivalidad entre conductores por conseguir pasajeros, aferrarse a la fe religiosa para mantenerse sanos frente a la actual situación sanitaria.

Por lo descrito, se plantea el problema a través de la siguiente pregunta ¿de qué manera se relaciona el afrontamiento al estrés con la motivación laboral en conductores de vehículos menores Huaral 2022?

Toda esta problemática a investigar se originó a partir de los antecedentes expresados por los conductores de la asociación, de las situaciones de bienestar mental, físico frente al estrés, de las motivaciones, expectativas, identidad, fidelización

con la asociación, lugar donde interactúan con sus compañeros, con los dirigentes de la misma, además de pasar muchas horas, sin tiempo establecido.

Teóricamente el estudio ayudó a incrementar el conocimiento de las variables, siendo beneficioso para las futuras investigaciones; sustentando la valoración y la calidad de generar y aplicando planes que promuevan un plan de preventivo promocional de la salud, en los conductores de vehículos menores, para que afronten el estrés laboral, así como incrementar su motivación laboral.

A nivel práctico, el estudio, ayudó a incrementar el conocimiento de las variables, identificando los diferentes enfoques estratégicos para afrontar al estrés y la relación con la motivación laboral de los conductores, ejecutando programas de beneficios, reduciendo el problema que enfrentan actualmente.

Finalmente, a nivel social, el estudio, se orientó hacia los conductores del área de transporte de vehículos menores, beneficiando su condición profesional en la conducción de vehículos, en su calidad de vida, que influyen en el rendimiento y resultados de su trabajo, así como en su economía.

Como objetivo general se propuso, relacionar el uso de las estrategias de afrontamiento al estrés y la motivación laboral, en los conductores de vehículos menores Huaral 2022.

Además, se propuso como objetivos específicos describir los niveles del afrontamiento al estrés y la motivación laboral en los choferes, así también, identificar la relación de las dimensiones del afrontamiento al estrés tales como focalización en la solución del problema, evitación, autofocalización negativa, reevaluación positiva, búsqueda de apoyo social, expresión emocional abierta y religión, con las dimensiones de la motivación laboral, tales como: las necesidades de protección y seguridad, las necesidades sociales y de pertenencia, las necesidades de autoestima y finalmente las necesidades de autorrealización de los conductores de vehículos menores en Huaral 2022.

Como hipótesis general se planteó que, existe relación directa entre el uso de las estrategias de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en conductores de vehículos menores en una asociación Huaral, 2022.

Como hipótesis específica se planteó que, existe relación directa significativa entre las dimensiones de las estrategias de afrontamiento al estrés con las dimensiones de la motivación laboral en conductores de vehículos menores en Huaral 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Previo a esta investigación, se han realizado estudios a nivel nacional tales como el de Urupeque (2017), quien, en su trabajo sobre estrés laboral y desempeño laboral, aplicó una investigación de tipo básico, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, utilizando para ello una encuesta, y teniendo como muestra poblacional 260 colaboradores sin distinción de género, obtuvo como resultado un rango del estrés laboral en 0,871, así como de desempeño laboral en 0.829; y $r=-0.257$, $pvalor=0.00$, que la relación inversa con importancia es tipo moderada baja, es decir el resultado mostró un nivel reducido de estrés, alcanzando un alto desempeño laboral.

Espinoza (2017) a través del estudio sobre relación entre motivación laboral y compromiso en Lima, obtuvo como resultado, a través de una muestra de 358 trabajadores que el 97,3% de ellos presentaba una motivación frecuente con respecto a los logros propuestos, el 62 % presentó una motivación regular sobre el poder de los logros, el 56,3%, presentó un nivel deficiente de adherencia a los logros, respecto al compromiso laboral, presentó un resultado de tipo regular en las dimensiones afectivas con 73,4%, dimensión continua con 73,4% y dimensión normativa con 74,1%, a través de los resultados se resume que la motivación y el compromiso laboral presentan una relación significativa.

Apacla y Quineche (2019) a través de su investigación, demostraron una relación significativa entre el afrontamiento al estrés y el nivel de agresión en los conductores de una empresa vehicular pública, aplicando el diseño de tipo correlacional, la población muestral fue de 351 choferes de transporte público, los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios: cuestionario para afrontar el estrés de Sandín Chorot, y el cuestionario de agresión de Buss Durkee, en los resultados se

encontró una correlación baja , disminuida, importante y favorable entre las variables de afrontamiento al estrés y la agresión en conductores de transporte público.

Chumpitasi (2017) buscó en su investigación una relación frente a las variables: tolerancia al estrés y el nivel de control abordando diferentes estrategias de afrontamiento, el estudio fue cuantitativo, de tipo correlacional, esta investigación se conformó de 29 choferes de taxis, a la luz de los resultados se determinó una ausente y casi nula relación significativa relevante frente a la tolerancia y las diferentes estrategias de afrontamiento que puedan permitir un mayor control frente al estrés, con respecto a las estrategias, los resultados mencionan que el 27,6% mantiene un estilo no formal improvisado e impreciso de abordar el estrés, un porcentaje del 34,4% de ellos se enfocaron en la resolución frente a los problemas, y un porcentaje del 65,6% de ellos utilizaron la estrategia de la evitación.

Mateo (2019) en su investigación tuvo por objetivo determinar las estrategias de afrontamiento utilizadas en el manejo del estrés que realiza los conductores de la empresa Huandoy. Carabayllo. La población y la muestra utilizada fue de 40 conductores, elegido por conveniencia , cuyo instrumento aplicado para la recolección de datos fue el cuestionario de afrontamiento del estrés de Sandín y Chorot, se obtuvo como resultado que la estrategia más utilizada por los trabajadores son: focalizado en el problema con un 42,5%, búsqueda de apoyo social con 40%, expresión abierta con 37,5% que utilizan casi siempre, se pudo concluir que para afrontar las diferentes situaciones de estrés es necesario del uso de diferentes tipos de estrategias ya sea focalizado o centrado en el problema, búsqueda de apoyo social, expresión abierta. Así mismo se evidencio que los conductores de la empresa utilizan casi siempre las estrategias de focalización en el problema.

Quispe (2019), determinó en su investigación sobre el afrontamiento al estrés y su relación con el bienestar psicológico del personal enfermero de un hospital en Comas, siendo 246 trabajadores enfermeros de 18 a 64 años los que conformaron la muestra, utilizando una ficha sociodemográfica, y los cuestionarios de bienestar psicológico y afrontamiento al estrés de, teniendo como resultado que el 53,7% aplica

la evaluación positiva y frecuente; por otro lado, el 57,7% presenta un alto nivel de autoaceptación con relación al bienestar psicológico y otras variables demográficas; el 55% de las mujeres aplican una alternativa para la resolución de problemas, así también un 55% utiliza la negativa forma de expresar, el 58% de jóvenes utilizan la auto negativa, el 62 % de adultos toman como evaluación la forma positiva de pensamientos, 48% de los trabajadores enfermeros, utiliza la técnica específica del problema , finalmente un 58% de trabajadores enfermeros aplican la técnica de la reevaluación positiva, en este estudio se llegó a la conclusión que existe una correlación significativa y débil entre afrontamiento al estrés y con el bienestar psicológico.

Meléndez (2015) a través de su investigación cuantitativa, con nivel correlacional, y con 69 conductores como muestra, tuvo como propósito, relacionar: estrés en choferes y estilo de vida saludable de una empresa de transporte, al término de su investigación logró identificar que no existe una relación importante entre las variables mencionadas, por lo tanto, los choferes presentaban un nivel bajo para planificar las situaciones evitativas.

A nivel internacional se menciona el estudio de Ortiz y Vásquez (2019) de Ecuador, quienes investigaron el estrés laboral relacionados con los estilos de afrontamiento en 97 trabajadores de un aeropuerto, tuvo como resultados de dicho estudio que el 62% de ellos presentaban un bajo nivel de estrés y para ello se pusieron en práctica las siguientes opciones: la búsqueda de apoyo social, autocontrol de sus emociones, entre otras.

Viteri (2017) realizó un estudio en Ecuador, aquí utilizó las mismas variables, teniendo como resultado que el estrés es muy frecuente en trabajadores con horarios rotativos, en especial con los compromisos laborales, presentando cambios de conducta como ira, irritación y mal humor; además, el estilo más utilizado para abordar el afrontamiento fue recurrir a la huida o evitación de los problemas, seguido posteriormente de la planificación.

Chiang, Heredia y Santamaría (2017) mencionaron un enfoque a través del estudio realizado en España sobre los requerimientos emocionales y psicológicos de todo trabajador, el objetivo determinó cómo esos requerimientos se relacionan con el clima organizacional; tras el estudio realizado, llegaron a identificar que hay poco interés en lograr mejorar y generar la optimización de los recursos del capital humano. Es por ello que muchas organizaciones que presentan un clima organizacional con déficit en estos recursos van a manifestarse a corto plazo en los trabajadores, afectando sin duda alguna en la calidad laboral, emocional, su bienestar físico y en la rentabilidad de la organización. La muestra de dicho estudio se conformó por 350 participantes de dos organizaciones ecuatorianas; una de ellas fue estatal y otra fue privada, se aplicó como instrumento el cuestionario de motivación laboral MbM, a la luz de los resultados se obtuvo como conclusión que hay una significativa evidencia estadística donde se manifiesta que el clima laboral tendrá influencias en la salud emocional de los trabajadores.

Barrientos (2019) mencionó en una investigación basada en ajustar los aspectos socioemocionales con los diferentes tipos estratégicos de afrontamiento en un grupo de choferes de transporte público, enfocándose cuantitativamente dentro del nivel correlacional, la muestra se conformó por 140 choferes de microbuses. Los resultados dieron los siguientes porcentajes: 30% de ellos hacían uso de estrategias y mecanismos para focalizar la solución de problemas, 70% de ellos utilizaban estrategias de evitación y promovían la búsqueda de todo apoyo social.

Morales (2019) realizó una investigación que tuvo como objetivo realizar un diseño estratégico de tipo didáctico, digital, el diseño de se realizó en tres etapas, la muestra fue aplicada a un grupo de 15 taxistas, ,posteriormente se obtuvieron como resultado inicial de la primera etapa lo siguiente: el 30% de ellos escuchando música baja sentían centrarse en sus problemas, en la segunda etapa el 50% de ellos escuchando música a una intensidad moderada realizan dinámicas de ejercicios, y finalmente en una tercera etapa el 80% de ellos al escuchar música a un volumen alto se despejaban olvidándose de sus problemas.

A continuación, se utilizaron las siguientes teorías para enmarcar la investigación tomando en cuenta la primera variable: estrategias de afrontamiento al estrés.

La OIT (2016), reporta, que las causas del estrés, son originados por los diferentes factores laborales, denominándose factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales), siendo prevalentes las exigencias laborales, trabajo bajo presión, dificultades de control laboral, la mayoría de las investigaciones mencionan que la carga laboral no es la única causa de estrés, parte de ello es también la forma de actividad laboral y el modo de gestión por parte de las organizaciones, se consideran diez características estresantes del trabajo divididos en: contenido laboral y contexto laboral.

El manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-V,2013) y el manual de clasificación de enfermedades (CIE-10,2019), conceptualizan el estrés de tipo agudo como una respuesta transitoria, que surge ante un factor estresante, pudiendo manifestarse en horas, días, semanas, el periodo inicial ocasiona confusión, falta de coordinación y orientación, reduciendo la atención, la concentración, el campo de la conciencia, estos se acompañan de signos neurovegetativos como rubor, sensación de disnea, taquicardia y sudoración.

Se puede decir que el estrés laboral es un conjunto de manifestaciones y situaciones que se encuentra alrededor de cada individuo y al no saber la forma de abordar y enfrentar la situación, ocasiona desgaste en el comportamiento del trabajador, y comienzan a surgir una serie de síntomas tales como: malestar en la cabeza, confusión y reducción en la ejecución de las actividades, etc.

Lucia V. (2016), en su estudio realizado en España, menciona siete estrategias planteadas en su investigación:

Focalización en la solución del problema: aquí, la persona se centra e intenta analizar la causa del problema, proponiéndose buscar alternativas de solución, para fijar posteriormente un método concreto y llevarlo a cabo.

Búsqueda de apoyo social: aquí, la persona requiere de la ayuda inmediata, de familiares, amigos y personas cercanas, que se interesen en el problema.

Expresión emocional abierta: aquí, la persona libera sus emociones deliberadamente, desahogando esa carga, reduciendo episodios agresivos o depresivos que afecten su estabilidad emocional.

Autofocalización negativa: aquí, la persona se resigna a aceptar las situaciones y sucesos negativos que está cursando, presenta ideas, conductas pesimistas y negativas que no serán resueltas.

Reevaluación positiva: aquí, la persona transforma las situaciones que enfrenta en oportunidades, utilizando sus habilidades y recursos para la resolución del problema.

Evitación: aquí, la persona evade una situación problemática, a través de mecanismos que le permitan mantenerse distante, reduciendo la carga de los factores estresantes.

Religión: la persona, se aferra a la fe en un Dios supremo y encomienda su destino a la solución de problemas a través de la oración y el optimismo espiritual.

Zúñiga (2019), conceptualiza la relación directa del estrés con el desempeño laboral, asociada a otras variables, siendo el estrés un problema que va creciendo progresivamente, a pesar que se han implementado programas para tratarlo e incluso para prevenirlo, en su artículo reafirma el concepto más completo postulado por la OMS definiéndola como: una respuesta fisiológica, conductual y psicológica que atraviesa toda persona al intentar adaptarse a las presiones externas e internas, el estrés laboral aparece cuando se desestabiliza o se desajusta el colaborador con el puesto laboral y la empresa, con la globalización y la inestabilidad por la que cursan las empresas, desencadena en los colaboradores frustrando sus logros, aumentando sus tensiones, ocasionando un bajo desempeño laboral, es por ello que las investigaciones sobre estrés laboral, desempeño, motivación han aumentado en la actualidad.

Así también se utilizaron las siguientes teorías para enmarcar la segunda variable: motivación laboral.

Ortiz et al. (2021) en su tesis motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad “El Rosario de Polloc” (Cajamarca), refiere que las teorías de la motivación se clasifican en:

Teorías de contenido, considerando aspectos como logro de objetivos, aspiraciones, necesidades, nivel de satisfacción que puedan motivar a una persona.

Teorías de proceso, se refieren a las que estudian o tienen en cuenta el proceso y etapa del pensamiento, motivando a una persona.

Maslow (1991) en la teoría de la jerarquía de las necesidades, refiere la importancia conceptual de la motivación, por muchos años afirma que la persona es un todo integrado y organizado, presenta una fuerza que le permite impulsar el desarrollo de acciones, por lo tanto, toda persona está motivada para lograr alcanzar ciertas necesidades que requiere.

Robbins et al (1996) plantea a través de esta teoría que todo individuo requiere de cinco necesidades que se encuentran organizadas a través de jerarquías, confirmando la satisfacción de una necesidad, la siguiente se vuelve dominante, siendo la base de la pirámide las necesidades básicas.

Necesidades fisiológicas, conocidas como impulsos fisiológicos, necesidades de sobrevivencia, necesidades elementales, cubierta estas necesidades las demás se consideran secundarias, inexistentes o desplazadas, estas necesidades son: respirar, comer, beber, necesidad de abrigo, sexo y otras de carácter elemental.

Necesidades de seguridad, complementan al individuo necesidades de protección tanto física como emocionalmente y cubriendo el miedo y el peligro.

Necesidades sociales se refieren a la inclusión de pertenencia que todo individuo requiere, siendo una necesidad de aspecto psicológico y emocional, se relaciona con el afecto, la amistad, la aceptación, pertenecer a un grupo, además de las relaciones de pareja, amistad y familiar.

Necesidades de estima, se refieren a la estima propia, el respeto a uno mismo, ganarse el respeto y reconocimiento ante los demás, contribuyendo a la confianza en uno mismo, en esta necesidad se presenta una necesidad superior (respeto, autoestima, libertad, valoración de sí mismo); y una necesidad inferior (dignidad, aceptación, respeto del entorno hacia uno mismo, logrando mantener buena reputación social)

Necesidades de autorrealización conforman la escala máxima de la pirámide, refiriéndose al crecimiento personal, autosatisfacción, estatus y muchas veces no es fácil de alcanzar, pues, el individuo requiere de cualidades como optimismo, confianza, responsabilidad, percepción, entre otros para lograrlo.

Cabe destacar que el principal aporte de Abraham Maslow, con la jerarquía de las necesidades ha sido comprender que, muchas veces se realizan acciones para motivar a los colaboradores, que, muchas veces no responden a sus necesidades y requerimientos, es por ello que no se obtiene los resultados esperados, muchas veces los incentivos que promueve una empresa no siempre son atractivos y/o requeridos por todos los colaboradores, siendo a corto plazo poco atractivo, siendo retirado por ser inefectivo, muchas veces debido a la mala implementación de la organización.

Peña (2018), menciona que la motivación, vista por los hombres, presenta una cantidad de limitaciones y carencias, dentro de ella se encuentran el abandono o ausencia de recursos, estímulos que permitan la satisfacción de las necesidades, por ello la motivación forma parte de un recurso indispensable en la resolución de problemas. Por lo tanto, cuando un trabajador se siente motivado laboralmente, logrará desempeñarse y desenvolverse con más eficiencia dentro de su centro laboral.

Idalberto Chiavenato (2020), mencionó en su investigación que definir el término de motivación no presenta una definición única, por el contrario, se menciona muchas definiciones, él explica que un motivo es la parte consciente que hace que una

determinada persona actúe de una u otra manera, esto se origina muchas veces por la presencia de situaciones del entorno o situaciones emocionales internas.

El autor estableció tres enunciados que explican el comportamiento humano, siendo los siguientes: el comportamiento surge a raíz de los diversos estímulos externos e internos , teniendo como complementos el ambiente, la motivación es importante en el desarrollo de cuerpo humano, toda conducta humana cuenta con un comienzo y un fin, una finalidad que no es casual sino está dirigida hacia algún objetivo y finalmente el comportamiento está orientado hacia objetivos: el comportamiento humano siempre tiene un motivo, estos motivos pueden ser necesidades, deseos, impulsos. El comportamiento humano, entonces, no surge espontáneamente, por el contrario, surge con un objetivo enfocado en logros y es el que nos mueve a la motivación y a la acción.

La motivación debe ser siempre el motor principal en las organizaciones, ya que permiten la fidelidad y la identidad de los trabajadores hacia su centro laboral, todo trabajador tiene como objetivo alcanzar el alto nivel de autorrealización, cumplir metas personales, profesionales, así como satisfacer las necesidades personales como las familiares, alcanzando esos objetivos, el trabajador ofrecerá una máxima calidad en su desempeño y en los objetivos del centro de labores.

Así mismo menciona que Maslow demostró a través de la teoría motivacional, que todas las necesidades humanas se organizan por niveles denominándola pirámide de las jerarquías, tal es así que la base de la pirámide tiene inicialmente las necesidades primarias (necesidades fisiológicas) y en la cima, se encuentra las necesidades más elevadas (las necesidades de autorrealización).

Un importante aporte a la investigación de Maslow, con la pirámide de las necesidades, ha permitido entender e identificar que las motivaciones requeridas por los colaboradores en un centro de trabajo deben cubrir y satisfacer las necesidades inmediatas, sin embargo, cuando no son cubiertas, los colaboradores no se motivan para fortalecer el crecimiento de la empresa y al mismo tiempo su desarrollo personal.

y; es por ello que no todos los incentivos que brinda una empresa responden a las necesidades de la gran mayoría de los colaboradores siendo muy poco efectivo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Fue un estudio aplicado porque permitió establecer y conocer la situación de la problemática presente en la asociación de choferes de vehículos menores en Huaral a fin de buscar soluciones (Hernández-Sampieri et al, 2018).

El diseño fue no experimental puesto que las variables no se manipularon; transversal porque todos los datos se recolectaron en un momento determinado y fue correlacional porque analizó la asociación entre ambas variables (Hernández-Sampieri et al, 2018).

El estudio fue correlacional, ya que tiene como finalidad evaluar el grado de asociación y/o relación que existe entre dos variables o categorías desde un enfoque cuantitativo. (Hernández-Sampieri et al, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Respecto a la primera variable, el estrés laboral está determinado por la organización, el diseño del trabajo las relaciones laborales, surge cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT, 2016).

Lucia V. (2016), en su estudio realizado en España, menciona que las siete estrategias de afrontamiento al estrés influyen en los trabajadores, determinando su bienestar emocional y físico, siendo las siguientes: la focalización en la solución del problema para analizar el origen y posterior resolución; la búsqueda de apoyo social a través del apoyo familiar y personas cercanas; la expresión emocional abierta cuyo fin permita liberar tensiones, emociones negativas, agresiones; autofocalización negativa que permita aceptar los hechos y/o sucesos negativos; la reevaluación

positiva que permita oportunidades y recursos para afrontar la situación; la evitación que permita conocer mecanismos para afrontar los factores estresantes y finalmente la religión que tiene como propósito buscar una alternativa de solución en el ámbito espiritual, a través de la oración y la fe.

La variable afrontamiento al estrés, tuvo como instrumento de medición el cuestionario de afrontamiento al estrés, siendo el conjunto de los procesos conductuales y cognitivos que una persona ejecuta para poder afrontar el estrés; a la vez tener la capacidad de resolver los problemas causantes del estrés, que pueden ser agentes internos o agentes externos (Sandín, 1995) las dimensiones consideradas fueron: la focalización en la solución del problema, la auto focalización negativa, la reevaluación positiva, la expresión emocional abierta, la evitación, la búsqueda de apoyo social y las creencias religiosas.

La validez del cuestionario se registra a través de sus siete subescalas de tipo ordinal: focalizado en la solución del problema (establecer un plan de acción), autofocalización negativa (sentir baja defensa respecto al problema), reevaluación positiva (ver los diversos aspectos positivos), expresión emocional abierta (irritarse o no con la gente), evitación (salir para olvidarse del problema), búsqueda de apoyo social (hablar con amigos o parientes para sentirse más tranquilo) y religión (confiar en que Dios solucionará el problema).

Respecto a la segunda variable, el término de motivación se define como el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales y/o laborales, condicionados por la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales. (Chiavenato (2020 p.596).

Esta definición afirma que todo trabajador se esfuerza constantemente para lograr alcanzar sus metas y objetivos a través de la motivación, cada meta es individual y esto le permite a cada trabajador un esfuerzo gradual y diferente.

La variable motivación laboral, fue medida a través del cuestionario MbM siendo las dimensiones, de tipo ordinal, a medir: necesidad de seguridad y protección personal, necesidad de pertenencia a un grupo, necesidad de autoestima y necesidad de autorrealización.

3.3. Población muestra, muestreo, unidad de análisis.

Hernández-Sampieri et al, (2018) mencionan que una población agrupa todo aquello que concuerda con características o modelos similares”.

Se tomó como población a 205 conductores de la asociación de vehículos menores “el veloz” Huaral.

La muestra a investigar fue de tipo censal, ya que se trabajó con toda la población.

Dentro de los criterios de inclusión se consideró:

- Edad de los conductores entre 18 y 60 años.
- Género de los conductores: masculino y femenino.
- Grado de instrucción de los conductores: primaria, secundaria superior.
- Religión: católica, evangélica, cristiana, otras.
- Conductores que completen voluntariamente el cuestionario.

Dentro de los criterios de exclusión se consideró.

- Conductores iletrados, que manifiestan no saber leer ni escribir, pero si firman.
- Conductores con problemas de salud que no permiten su desempeño laboral.
- Conductores que no desean participar voluntariamente.

Unidad de análisis. Conductores de vehículos menores, Huaral

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al (2018) mencionó respecto al tipo de técnica que se aplicó para poder recolectar datos, que los análisis no experimentales transversales descriptivos o correlacionales sirven de modelo básico para poder recolectar y obtener datos, se aplicó la encuesta como técnica a utilizar, ella se utilizó para recoger y obtener los datos para posteriormente evaluar la información obtenida, se aplicará los cuestionarios: afrontamiento al estrés y el cuestionario MbM.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO 1

Cuestionario: afrontamiento del Estrés (CAE)

Autores: Sandín y Chorot (2003)

Modalidad de uso: Individual o grupal

Edad rango para su aplicación :16 años a más

Objetivo: reconocer los tipos de estilos de afrontamiento en condiciones estresantes o con mucha dificultad emocional.

Dimensiones: valida la focalización en la solución del problema, la auto focalización negativa, la reevaluación positiva, la expresión emocional abierta, la evitación, la búsqueda de apoyo social y religión.

Tiempo: 20 minutos a 25 minutos

Materiales: hoja de evaluación impresa.

Respecto a las propiedades psicométricas originales, el instrumento tuvo inicialmente 54 ítems, 9 dimensiones, tras el análisis primer análisis factorial se eliminó las 9 dimensiones, se realizaron en 3 ítems cambios, siendo reemplazados por uno más confiable, luego del segundo análisis factorial, se obtuvieron 42 ítems con 7 dimensiones, las que actualmente conforman el cuestionario. Para poder medir la consistencia y estimación interna del instrumento se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.

Según Hernández, et al (2010), refiere que la confiabilidad de un instrumento se basa en “el grado que todo instrumento ofrecerá resultados consistentes y coherentes” (p.200)

Respecto a la validez y confiabilidad del instrumento, Sandín y Chorot, determinaron la confiabilidad del CAE tanto para en general como para las 7 dimensiones (búsqueda de apoyo social, expresión emocional abierta, focalizado en la solución del problema, religión, evitación, autofocalización negativa y reevaluación positiva), los coeficientes de fiabilidad calculadas por alfa de Cronbach para las 7 dimensiones, variaron entre 0.64 y 0.92.

La validez y confiabilidad del estudio se obtuvo utilizando el instrumento original, porque se ajusta a los objetivos y la población de esta investigación sin ser alterado. Para efectos de esta investigación, se obtuvo un alfa de Cronbach de .746 mostrando una confiabilidad aceptable.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO 2

Cuestionario: Cuestionario MbM

Autor de la prueba: Marshall Sashkin, Ph. D (1996)

Aplicación: Individual

Edad de la aplicación :16 años a más

Objetivo: reflejar lo que el trabajador opina con relación a su actividad laboral.

Dimensiones a considerar: necesidad de seguridad y protección personal, necesidad de pertenencia a un grupo, necesidad de autoestima y necesidad de autorrealización.

Tiempo: 20 – 25 min.

Materiales: cuestionario de evaluación.

Marshall Sashkin(1996) autor del cuestionario, se conforma por veinte ítems que permiten realizar la visualización de todo trabajador en relación a sus expectativas

sobre su etapa laboral, el objetivo es poder identificar y reconocer todas las motivaciones del trabajador relacionado a la actividad laboral que realiza, este instrumento puede utilizarse de manera grupal colectiva o de manera individual, por un tiempo de 20 minutos, el cuestionario no genera como resultado respuestas acertados o no acertados, se conforma por las siguientes dimensiones: a las necesidad de seguridad y protección personal, necesidad de pertenencia a un grupo, necesidad de autoestima y necesidad de autorrealización.

Respecto al presente instrumento ha sido validado por la Asociación Estadounidense de Psicología (APA) por 15 expertos de la Michigan university, se aplicó el instrumento a 345 participantes ejecutivos de Chicago, así también se aplicó el instrumento a 298 participantes voluntarios de una empresa del sector inmobiliario (versión definitiva).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Hay diversos procedimientos para calcular la fiabilidad de un instrumento de medición: Todos utilizan coeficientes y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad”. (p. 207).

En esta investigación se ha realizado el cálculo de confiabilidad basado en elementos estandarizados el cual arrojó un coeficiente de fiabilidad de 0,794 Alfa de Cronbach, que significa un nivel sumamente confiable.

La confiabilidad del estudio se obtuvo utilizando el instrumento original, porque se ajusta a los objetivos y la población de esta investigación sin ser alterado.

A través del coeficiente alfa de Cronbach, el instrumento presenta una confiabilidad de .794, este valor indica que tiene un nivel de alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En el presente informe de investigación, se llegó a seleccionar los instrumentos para medir cada una de las variables considerándose las adecuadas puntuaciones tanto de la validez como de la confiabilidad.

Así mismo se procedió a solicitar la autorización de los autores de ambos instrumentos, obteniendo las facilidades para su ejecución.

De igual manera, se solicitó el permiso correspondiente a la entidad donde se realizó la recolección de los datos del estudio mediante una carta de presentación.

Por lo tanto, se realizó las encuestas elaborado físicamente, adjuntando el consentimiento informado, la ficha sociodemográfica, así como la descripción de los mismos, siendo entregado a los participantes, de esta manera se obtuvo los datos recogidos.

Finalmente, las respuestas fueron enviadas directamente a una hoja de cálculo donde la tabulación de las mismas fue procesada de manera estadística, posteriormente se obtuvo los resultados e interpretación de acuerdo a los objetivos trazados.

3.6. Método de análisis de datos

La información obtenida de la investigación, se organizó en una matriz de datos, posteriormente se ingresó a través de un paquete estadístico para establecer los análisis descriptivos y de correlación.

Los datos fueron procesados a nivel descriptivo e inferencial, a nivel descriptivo se tomaron en cuenta las frecuencias y niveles correspondientes a ambas variables. Asimismo se hizo el análisis de tipo inferencial para especificar la distribución de datos a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$), esto permitió analizar sus dimensiones y niveles, tanto de la frecuencia como del porcentaje de ambas variables, para posteriormente presentarlo en tablas y figuras, sin embargo, al determinar que los datos no obedecen a una distribución normal, fue necesario aplicar la prueba no paramétrica como el coeficiente de correlación Rho Spearman que se tomará en cuenta en este estudio y servirá para identificar la distribución de los datos de los 205 choferes de vehículos menores.

3.7. Aspectos éticos

En esta sección del estudio y a nivel nacional se consideró el código de investigación de la universidad Cesar Vallejo (2020), donde se menciona el artículo 3: sobre la autonomía, la beneficencia, competencia profesional, la científica, el cuidado del medio ambiente, la integridad humana, la justicia, la libertad, la no maleficencia, el respeto a la propiedad, la responsabilidad, la transparencia y su precaución, así también menciona en el artículo 7: la publicación y difusión de los resultados, que deben realizarse una vez concluida la investigación, el artículo 9 refiere: la promoción de la originalidad de las investigaciones , siendo un delito el plagio de otra investigación, que se hace pasar como propio, ya sea de forma parcial o total y se puede evitar citando las fuentes de consulta.

También se consideró el código integridad científica nacional del consejo nacional de ciencia y tecnología (Concytec, 2019) referido a su integridad científica, basándose en la honestidad intelectual, la veracidad, la transparencia, la objetividad y la imparcialidad del estudio, que va a tener implicancias con los resultados y las conclusiones de la investigación, considera también el derecho de autoría y la publicación de los resultados obtenidos.

La presente investigación se apoya en el código de ética del colegio de psicólogos, el cual nos conduce a preservar la transparencia y legalidad en el desarrollo del estudio, así mismo, se respetan los artículos 24° donde se incluyó el consentimiento informado dentro del formulario web y se informó a cada participante las consideraciones de la investigación. Y como se detalla en el artículo 25° en toda investigación se debe priorizar el bienestar psicológico de los colaboradores por encima de los aportes que puedan obtener la ciencia y la sociedad. (Código de ética, 2017).

Se consideró en el ámbito internacional, a la asociación médica mundial (AMM) 2017, (declaración de Helsinki), y esta toma en cuenta proteger la privacidad del colaborador que se encuentra participando en la investigación, manteniendo toda la información personal de manera muy confidencial.

La american psychological association APA (2017), hace énfasis sobre la importancia de los principios éticos de fidelización , responsabilidad, con la persona a evaluar,, por parte del profesional investigador, siendo responsable en forma conjunta con la entidad laboral donde labora el rol a desarrollar; toma en cuenta el principio de moralidad ya que es importante el poder promover la honestidad en las diferentes actividades de intervención que lleva a cabo, no cometiendo engaños, robos o situaciones fraudulenta.

VI. RESULTADOS

En base a la recolección de datos que fueron obtenidos se detalla los resultados que a continuación se muestra.

Tabla 1
Distribución según edades

Rango	Fr	%
20-30	64	31.2%
31-40	71	34.6%
41-50	43	21.0%
51-60	27	13.2%
Total	205	100.0%

En la tabla 1, se muestra que el 34.6% de los conductores comprenden las edades de 31-40 años, el 31.2% comprenden las edades de 20-30, el 21% comprende las edades de 41-50 años y el 13.2% comprende las edades de 51-60 respectivamente.

Tabla 2
Distribución según género

Género	Fr	%
Varón	175	85.4%
Mujer	30	14.6%
Total	205	100.0%

En la tabla 2, se muestra que el 85.4% de los conductores son varones y el 14.6% son mujeres respectivamente.

Tabla 3
Distribución según grado de instrucción

Grado de instrucción	Fr	%
Superior	81	39.5%
Secundaria	105	51.2%
Primaria	19	9.3%
Total	205	100.0%

En la tabla 3, se muestra que el 51.2% de los conductores tienen grado de instrucción secundario, el 39.5% tienen grado de instrucción superior y el 9.3% tienen grado de instrucción primaria respectivamente.

Tabla 4
Distribución según estado civil

Estado civil	Fr	%
Soltero	136	66.3%
Casado	69	33.7%
Total	205	100.0%

En la tabla 4, se muestra que el 66.3% de los conductores son solteros y el 33.7% son casados respectivamente.

Tabla 5
Niveles de Estrategias de Afrontamiento del Estrés

Nivel	Fr	%
Inadecuada	5	2.4%
Adecuada	200	97.6%
Total	205	100.0%

Nota: Fr (frecuencia)

En la tabla 5, se muestra que la mayoría de conductores son representados por el 97.6 % donde ponen en práctica estrategias adecuadas para el afrontamiento del estrés y el 2.4 % de forma inadecuadas

Tabla 6

Niveles de estrategias de afrontamiento del estrés por dimensión

Focalizado en la solución del problema	Fr	%
Inadecuada	2	1.0%
Medianamente adecuada	12	5.9%
Adecuada	191	93.2%
Autofocalización Negativa	Fr	%
Inadecuada	174	84.9%
Medianamente adecuada	31	15.1%
Reevaluación positiva	Fr	%
Inadecuada	1	0.5%
Medianamente adecuada	32	15.6%
Adecuada	172	83.9%
Expresión emocional abierta	Fr	%
Inadecuada	200	97.6%
Medianamente adecuada	5	2.4%
Evitación	Fr	%
Inadecuada	3	1.5%
Medianamente adecuada	197	96.1%
Adecuada	5	2.4%
Búsqueda de apoyo social	Fr	%
Inadecuada	12	5.9%
Medianamente adecuada	13	6.3%
Adecuada	180	87.8%
Religión	Fr	%
Inadecuada	198	96.6%
Medianamente adecuada	6	2.9%
Adecuada	1	0.5%
Total	205	100 %

En la tabla 6, se observa que las estrategias de afrontamiento al estrés presentan niveles adecuados en las dimensiones: focalizado en la solución del problema (93.2%), reevaluación positiva (83.9%), búsqueda de apoyo social (87.8%), así también se visualiza que presenta un nivel medianamente adecuado en la dimensión: evitación (96.1%) y finalmente se visualiza un nivel inadecuado en las dimensiones: autofocalización negativa (84.9%), expresión emocional abierta (97.6%), religión (96.6%) respectivamente.

Tabla 7
Niveles de Motivación laboral

Niveles	Fr	%
Baja	1	0.5%
Media	31	15.1%
Alta	173	84.4%
Total	205	100 %

Nota: Fr Frecuencia

En la tabla 7, se observa que el 84.4 % presenta un nivel alto, el 15.1 % presenta un nivel medio y un 0.5 % presenta un nivel bajo de motivación laboral.

Tabla 8
Niveles de motivación laboral por dimensión

Necesidades de protección y seguridad	Fr	%
Baja	9	4.4%
Media	23	11.2%
Alta	173	84.4%
Necesidades sociales y de pertenencia		
Baja	1	0.5%
Media	36	17.6%
Alta	168	82.0%
Necesidades de autoestima		
Muy baja	1	0.5%
Baja	9	4.4%
Media	20	9.8%
Alta	168	85.4%
Necesidades de autorrealización		
Baja	14	6.8%
Media	191	93.2%
Total	205	100.0%

Nota: Fr Frecuencia

En la tabla 8, se visualiza niveles altos en las dimensiones: necesidades de protección y seguridad (84.4%), necesidades de pertenencia (82%), necesidades de autoestima (85.4%) y un nivel medio en las necesidades de autorrealización (93.2%) de la motivación laboral.

Tabla 9

Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Afrontamiento del estrés	,320	205	,000
Motivación laboral	,352	205	,000
Focalización en la solución del problema	,346	205	,000
Autofocalización negativa	,311	205	,000
Reevaluación positiva	,292	205	,000
Expresión emocional abierta	,346	205	,000
Evitación	,270	205	,000
Búsqueda de apoyo social	,357	205	,000
Religión	,314	205	,000
Necesidades de protección y seguridad	,410	205	,000
Necesidades sociales y de pertenencia	,441	205	,000
Necesidades de autoestima	,414	205	,000
Necesidades de autorrealización	,371	205	,00

Nota: gl. = grados de libertad, Sig.= significancia estadística

En la tabla 9 se presentan un $p < 0.05$ esto nos lleva a tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, es decir los datos no siguen una distribución normal. En razón de ello es no paramétrica y se utilizó Rho de Spearman.

Tabla 10

Correlación entre estrategias de afrontamiento al estrés y motivación laboral

	Motivación laboral	
	Rho	.461
Estrategias de afrontamiento al estrés	r^2	.21
	p	.00
	N	.205

Nota: Rho: coeficiente de correlación de Spearman; r^2 : tamaño del efecto mediano; p: probabilidad de significancia; N: muestra

En la tabla 10 se visualiza una correlación directa significativa, con un tamaño de efecto mediano entre las estrategias de afrontamiento al estrés y la motivación laboral.

Tabla 11

<i>Correlación de las dimensiones de las estrategias de afrontamiento al estrés y las dimensiones de la motivación laboral</i>						
Correlaciones		Necesidades de protección y seguridad	Necesidades sociales y de pertenencia	Necesidades de autoestima	Necesidades de autorrealización	
Focalizado en la solución del problema	Rho	.467	.441	.433	.123	
	r ²	.21	.19	.18	.00	
	p	.000	.000	.000	.000	
Evitación	Rho	.416	.361	.383	.125	
	r ²	.17	.13	.14	.00	
	p	.000	.000	.000	.000	
Autofocalización negativa	Rho	.363	.367	.385	.120	
	r ²	.13	.13	.14	.00	
	p	.000	.000	.000	.000	
Reevaluación positiva	Rho	.399	.391	.393	.121	
	r ²	.15	.15	.15	.00	
	p	.000	.000	.000	.000	
Búsqueda de apoyo social	Rho	.398	.346	.381	.126	
	r ²	.15	.12	.14	.00	
	p	.000	.000	.000	.000	
Expresión emocional abierta	Rho	.357	.346	.380	.128	
	r ²	.13	.12	.14	.00	
	p	.000	.000	.000	.000	
Religión	Rho	.316	.314	.318	.121	
	r ²	.10	.10	.10	.00	
	p	.000	.000	.000	.000	

Nota: Rho: coeficiente de correlación de Rho de Spearman; r²: tamaño del efecto; p: probabilidad de significancia

En la tabla 11 se visualiza que existe una correlación directa significativa con un efecto grande en la dimensión focalizado en la solución del problema de las estrategias de afrontamiento al estrés con las dimensiones necesidades de protección y seguridad sociales y de pertenencia y autoestima de la motivación laboral, así también existe una correlación directa significativa de efecto mediano en las dimensiones evitación, autofocalización negativa, reevaluación positiva, búsqueda de apoyo social y religión de las estrategias de afrontamiento al estrés con las dimensiones necesidades de protección y seguridad, sociales y de pertenencia y de autoestima de la motivación laboral. Finalmente existe una correlación de efecto pequeño entre las dimensiones de las estrategias de afrontamiento al estrés con la dimensión de autorrealización de la motivación laboral.

V. DISCUSIÓN

El propósito del presente trabajo tuvo como finalidad establecer la relación que existe entre las estrategias de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en una muestra de 205 conductores de la asociación de vehículos menores “el veloz”-Huaral 2022, las estrategias de afrontamiento al estrés conforman un conjunto de herramientas elementales para abordar y enfrentar las situaciones cotidianas en los conductores de vehículos menores sometidos al estrés laboral.

En lo que respecta al objetivo principal, se encontró que existe correlación directa, significativa, media entre ambas variables, lo que significa que, a mayor uso de las estrategias de afrontamiento del estrés, mayor será la motivación laboral en los conductores de vehículos menores en Huaral, es importante considerar que diariamente los conductores de vehículos menores son sometidos a factores estresantes, tales como el tráfico, la cantidad de tiempo que les toma para transportar a los pasajeros, la presión por completar la suma de dinero diaria para el pago del alquiler del vehículo motorizado, además de la competencia laboral frente a las 46 empresas y/o asociaciones circulando por la ciudad de Huaral, sin considerar el transporte informal, sin embargo la motivación laboral les permite cumplir con sus objetivos puesto que necesitan cubrir las necesidades requeridas, estableciendo metas diarias. Así esta investigación se apoya en los resultados obtenidos por Martínez (2019), quien, en su estudio, violencia familiar y afrontamiento al estrés, en un colegio estatal del distrito de Los Olivos, y que tuvo como objetivo relacionar ambas variables en una población de 304 estudiantes del nivel secundaria, afirma que existe una relación directa y significativa entre la violencia familiar y el afrontamiento al estrés, deduciendo que es estadísticamente significativa, en sus dimensiones focalización en la solución del problema, búsqueda de apoyo social frente a las dimensiones de la primera variable, por lo que se infiere que existe una relación positiva moderada, además, en las dimensiones de auto focalización negativa, reevaluación positiva, expresión emocional abierta, evitación y religión frente a las dimensiones de la primer variable, se infiere que existe una relación positiva baja.

De manera similar, Mateo (2019), en su investigación estrategias de afrontamiento en el manejo del estrés en conductores de la empresa Huandoy Carabaylo, aplicando el mismo instrumento, concluye que para afrontar las diferentes situaciones de estrés es necesario del uso de diferentes tipos de estrategias ya sea focalizado o centrado en el problema, búsqueda de apoyo social, expresión abierta. Así mismo se evidencio que los conductores de la empresa Huandoy utilizan casi siempre las estrategias de focalización en el problema.

Por otro lado los hallazgos contrastan con la investigación de Uceda (2016), que a través de su estudio, inteligencia emocional y motivación de los choferes de la empresa de transportes El Cortijo-Trujillo, arrojaron como resultado que la motivación es independiente de la inteligencia emocional y que ambas variables se encuentran en un nivel alto medio; respecto a la primera variable, las dimensiones intrapersonal, adaptabilidad y gestión del estrés de la inteligencia emocional son identificadas y manejadas favorablemente por los choferes; en el caso de la segunda variable, las necesidades de los choferes de protección y seguridad, autoestima se encuentran en un nivel alto y son satisfechas en gran parte, sin embargo, la dimensión de autorrealización discrepa con los resultados de la presente investigación, puesto que los resultados no tienen un nivel alto, sino un nivel pequeño, esto se debe a la limitación de crecimiento profesional en este campo laboral a pesar de utilizar las estrategias de afrontamiento al estrés, los conductores de vehículos menores tienen pleno conocimiento que su actividad laboral se limita a una jornada diaria, sin beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, aguinaldo, utilidades), sin prestaciones de salud por parte de la directiva de la asociación.

Con relación a las estrategias de afrontamiento al estrés se determinó que existe relación directa, significativa, media, con las necesidades de protección y seguridad en los conductores, esto significa que cuando los conductores aplican las estrategias de afrontamiento al estrés, logran considerablemente cubrir sus necesidades de protección y seguridad durante su jornada laboral, tales como completar su jornada diaria, cumplir con el pago de alquiler vehicular, para Roldan (2018) en su

investigación, determinó la implicancia influyente de la motivación sobre el desempeño laboral y encontró que los colaboradores aceptaban la responsabilidad de todas las actividades diarias, además de sentirse comprometidos con todas las consecuencias nocivas generadas por los actos que pudieran realizar, por lo tanto la fuerza de su motivación les permite afrontar estas dimensiones para el cumplimiento de sus actividades.

Asimismo, se encontró que existe una relación directa, significativa, media entre las estrategias de afrontamiento del estrés con las necesidades sociales y de pertenencia, esto significa que, cuando los conductores aplican las estrategias de afrontamiento al estrés, logran muchas veces favorecer las necesidades sociales y de pertenencia, tales como sentirse reconocidos, prevalecer el compañerismo, desarrollar el trabajo en equipo, participar de actividades deportivas y recreativas, este resultado corrobora los resultados de Cruz (2017), donde encontró que los trabajadores de la empresa de transportes, logran satisfacer sus necesidades en lo que respecta a empatía, cercanía, afecto y cooperación entre todos los trabajadores, esto motiva y genera un clima laboral favorable para sus actividades diarias.

Además, se encontró que existe correlación directa, significativa, grande entre las estrategias de afrontamiento del estrés y las necesidades de autoestima, esto significa que, cuando los conductores utilizan las estrategias de afrontamiento al estrés, logran satisfacer sus necesidades de autoestima favorablemente, tales como prevalecer la honestidad, la higiene personal, el adecuado uso del uniforme, el cuidado de la unidad motorizada, el respeto hacia el pasajero, de acuerdo con este hallazgo, Cruz (2017) refiere un resultado que contrasta con la presente investigación, ya que esta dimensión complementa la importancia de valorar sus opiniones e ideas, la autoconfianza, la sensación de ser tan capaces como otros trabajadores en el cumplimiento de sus logros, por lo tanto, si los trabajadores se encuentran satisfechos en cubrir esta necesidad, podrán realizar una mayor y mejor contribución para lograr un clima laboral favorable.

También se encontró una relación directa débil entre las estrategias de afrontamiento del estrés y las necesidades de autorrealización, esto significa, que, los conductores, a pesar de utilizar las estrategias de afrontamiento al estrés, logran satisfacer parcialmente sus necesidades de autorrealización, tales como autorrealizar la mejora de sus ingresos económicos, siendo un reconocimiento personal, el factor de la autorrealización no es de interés para la asociación, los hallazgos de Espinoza (2017) a través del estudio sobre motivación laboral y compromiso contrastan con la realidad de la presente investigación en el aspecto de autorrealización y logros bajo tres probabilidades: un 97.3% de ellos presentó una motivación frecuente con respecto a los logros propuestos, es decir a la meta por conseguir, un 62.0 % presentó una motivación regular sobre el poder de los logros, es decir tener confianza en sí mismo de hacer realidad la meta y un 56.3%, presentó un nivel bajo de adherencia a los logros, es decir desconfianza e inseguridad no poder lograr la meta, por lo tanto, no han buscado las estrategias para mejorar dichos sentimientos de logro personal y del valor propio a través de acciones que gratifiquen a los colaboradores. sin embargo, para otras organizaciones, esta necesidad se basa en el crecimiento profesional, desarrollo académico, ascensos laborales, algo que, los conductores, no lo consideran prioritario ni necesario.

VI. CONCLUSIONES

Primera: considerando el objetivo general se obtuvo una relación directa significativa media entre las estrategias de afrontamiento al estrés y la motivación laboral, en la muestra de estudio. Esto significa que, cuando los conductores de vehículos motorizados, utilizan las estrategias de afrontamiento al estrés, logran como resultado una adecuada motivación laboral, buscando un equilibrio en el desarrollo y cumplimiento de sus metas.

Segunda: teniendo en cuenta los resultados de la primera variable se obtuvo como resultado un nivel adecuado al ejecutar las estrategias de afrontamiento al estrés en la muestra de estudio. Esto significa que los conductores de vehículos motorizados ponen en práctica el uso de las estrategias de afrontamiento al estrés de forma adecuada en las siguientes dimensiones: focalizado en la solución del problema, reevaluación positiva, búsqueda de apoyo social.

Tercera: así también se obtuvo un nivel alto en la segunda variable de la muestra de estudio: motivación laboral. Esto significa que los conductores de vehículos motorizados logran niveles altos en las dimensiones: necesidades de protección y seguridad, necesidades de pertenencia y necesidades de autoestima, siendo estos factores esenciales para su desarrollo laboral.

Cuarta: por otro lado, se obtuvo una relación directa significativa de efecto grande entre la dimensión focalizado en la solución del problema de las estrategias de afrontamiento al estrés con las necesidades de protección y seguridad, las necesidades sociales y de pertenencia así como en las necesidades de autoestima, y una relación directa significativa de efecto mediano con las dimensiones evitación, autofocalización negativa, reevaluación positiva, búsqueda de apoyo social, expresión emocional abierta y religión con las dimensiones necesidades de protección y seguridad sociales y de pertenencia, autoestima de la motivación laboral, este

indicador demuestra que los conductores de vehículos motorizados, mantienen su motivación laboral en estas dimensiones al utilizar las estrategias de afrontamiento al estrés , tratando de establecer un equilibrio que les permita lograr sus metas diarias.

Quinta: finalmente se obtuvo una relación directa significativa de efecto pequeño entre las siete dimensiones de las estrategias de afrontamiento al estrés con las necesidades de autorrealización de la motivación laboral; esto significa que los conductores de vehículos menores no requieren como objetivo una motivación en esta dimensión, ya que para ellos no hay metas de escala profesional, ni reconocimientos que puedan resultar beneficiosos al utilizar las estrategias de afrontamiento al estrés.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: a partir de los resultados obtenidos, se sugiere diseñar programas de intervención a los trabajadores en el rubro de transportes, con la finalidad de afrontar los factores estresantes.

Segunda: se considera relevante complementar el desarrollo de la investigación adicionando otros instrumentos, como la escala de inteligencia emocional, con el objetivo de reforzar los resultados obtenidos, ampliando mayor información en el ámbito organizacional de la asociación.

Tercera: a partir de los resultados obtenidos con las dimensiones de la primera variable cuyo resultado tuvo un nivel de efecto mediano, se sugiere complementar la investigación con otros estudios, para generar programas de intervención, que permitan incrementar el nivel y de esta manera contar con alternativas para enfrentar los estresores laborales.

Cuarta: a partir de los resultados obtenidos con la dimensión de autorrealización, de la segunda variable, cuyo efecto es pequeño, se sugiere complementar la investigación con otros estudios, para generar programas de intervención, que le permitan al conductor superación y oportunidades.

Quinta: a partir de los resultados, elaborar programas de intervención, para reforzar la capacidad de resiliencia en los conductores, con la finalidad de lograr mejores condiciones laborales, que les permitan no solamente cubrir sus necesidades primarias.

REFERENCIAS

Asociación Estadounidense de Psicología (APA) (2021) disponible en:<https://www.apa.org/topics/healthyworkplaces/laboral#:~:text=La%20encuesta%20realizada%20por%20La,nerviosismo%20y%20falta%20de%20motivaci%C3%B3n>.

American Psychological Association. (2021, diciembre). *Nueva ISO 45001 estrés laboral como causa de suicidio*
<https://www.nueva-iso-45001.com/2021/12/estres-laboral-como-causa-de-suicidio/>

American Psychological Association. (2010, April 19). *¿Abrumado por el estrés laboral? No está solo*
<http://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/laboral>

Apacla, O. Quineche, S (2019). *Afrontamiento al estrés y agresión en conductores de transporte público*. Universidad Marcelino Champagnat (tesis para optar al Título Profesional de psicólogo)
<http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3075>

Arias-Gómez, Jesús, & Villasís-Keever, Miguel Ángel, & Miranda Novales, María Guadalupe (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. *Revista Alegría México*, 63(2),201-206. (fecha de Consulta 6 de diciembre de 2021). ISSN: 0002-5151. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>

Barrientos J. (2017), *facing strategies and psycho-emotional adjustment in public transport drivers in the city of Sucre, Bolivia*. (citado 22 february 2022);7(1). Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/315760761>

Bilbao D. (2017) *Prevención del estrés y hábitos sedentarios en conductores de transporte urbano de la Empresa de transportes “ETMOSA” Distrito San Martín*

Lima 2017". (Licenciada en Enfermería) Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11041/Bilbao_LDM.pdf?sequence nce=1&isAllowed=y

Briozo A., M. (2015). *Relationship between trait anxiety and stress coping styles in offending drivers in Metropolitan Lima*. *Revista De Investigación En Psicología*, 18(1), 125–137.

<https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11782>

CONCYTEC (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/24968/n/r.p.-097-2020-concytec-p-anexo-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyectos>

CONCYTEC (2019). *Código nacional de integridad científica*.

<https://portal.concytec.gob.pe/index.php/guias-y-documentos-de-trabajo/item/243-codigo-nacional-integridad-cientifica>

Coyoy. G (2014), *ansiedad y estrés en conductores de transporte urbano de la cabecera departamental de Quetzaltenango (licenciado)*. Quetzaltenango: universidad Rafael Landívar Disponible en:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/22/Coyoy-Guillermo.pdf>.

Chiavenato, I. (2015), *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3 ed.), México, McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2020), *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (10 ed.), México, McGraw Hill.

Chumpitasi J. (2017) *Control y tolerancia al estrés y afrontamiento en conductores de taxi limeños. (Tesis para optar por el título de Licenciada en Psicología). Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8925/chumpitasi_B%C3%A9rtoli_Control_tolerancia_estr%C3%A9s.pdf?sequence=1&isAllowed=y*

Cruz (2017). *Relación entre la motivación y clima laboral en los trabajadores de la empresa transmar express s.a.c., Juanjuí (tesis para optar por el título de licenciado en administración) Universidad señor de Sipán*
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5913/Cruz%20Molocho%20Mirian%20Ariceli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escudero, C. Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica, Ecuador, Ediciones UTMACH.*

Estrés laboral como causa de suicidio. APA (2021), disponible en: <https://www.nueva-iso-45001.com/2021/12/estres-laboral-como-causa-de-suicidio/>

Declaración de Helsinki. (2017). *Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos.*
<https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Droppelmann, G. (2018). *Pruebas de normalidad. Revista actualizada clínica médica. Vol.2. Núm. 1. pág. 39-43.*
<https://www.meds.cl/wp-content/uploads/Art-5.-Guillermo-Droppelmann.pdf>

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación (Vol. 4). México ed. F DF: McGraw-Hill Interamericana. Disponible en: <https://www.academia.edu/download/38911499/Sampieri.pdf>*

López P. & Fachelli S. (2015), *Metodología de la investigación social cuantitativa*, recuperado de:

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf

Lucia V. “Estrés y tipos de afrontamiento al estrés en los estudiantes asignados por el sistema nacional de nivelación y admisión en la universidad técnica de Ambato” [Título de psicóloga clínica]. Universidad Técnica de Ambato 2016.

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/18011/2/LUCIA%20VACA%20-%20ESTRES%20Y%20TIPOS%20DE%20AFRONTAMIENTO%20AL%20ESTRES.pdf>

Maslow, A. (2008). *Motivación y personalidad*. (2ª Ed.), Madrid, España: Editorial Díaz de Santos, S.A.

Marshall Sashkin, P. D. (1996). *El Cuestionario MbM, Gestión por motivación.*, recuperado de:

http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/676898/cuestionariombmmaslow.pdf

Matas, A. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert*. *Revista electrónica de investigación educativa*. Vol. 20. No 1.

<https://redie.uabc.mx/redie/article/view/1347>

Municipalidad provincial de Huaral, (2021) *gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial, sub gerencia de regulación y fiscalización de transporte, informe técnico n°212-2021-AASCO/SGRFT/GTTSV/MPH*. <https://munihuaral.gob.pe/>

Organización Internacional del trabajo (OIT 2016) *estrés en el trabajo*; disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-directorgeneral/statements-and-speeches/WCMS_475728/lang--es/index.htm

Maldonado (2019), *fundador y director general de BMSA Group. Doctorado en Gestión Estratégica y Políticas del Desarrollo en la Universidad Anáhuac, disponible en*

<https://www.forbes.com.mx/estres-laboral-y-porque-es-normativo-atenderlo/>

Marín Samanez, Helen Stephani, & Placencia Medina, Maritza Dorila. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.

<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Madero Gómez, Sergio Manuel. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. Epub 11 de septiembre de 2020.

<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Muñoz Rocha, C. (2018). Metodología de la investigación. In OXFORD.

<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-dela-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha>

Olivera, A. O. (2016). Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima. Tesis para optar el grado Académico de: Maestra en Gestión Pública, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Lima.

Ordaz Castillo, Elena, & Maqueda Blasco, Jerónimo. (2014). Condiciones de trabajo en el transporte público por carretera. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(234), 90-98. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000100008>

Ortiz et al (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado “El Rosario de Polloc”-distrito La Encañada-Cajamarca (tesis para optar por el título de licenciado en administración de

empresas) Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1701/INFORME%20D E%20TESIS%20TELLO%20Y%20ORTIZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Osorio Marín, K...., Arango Ruiz, A...., & Acosta Henao, E. (2020). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas Colección Académica De Ciencias Sociales, 3(2), 22-35. Recuperado a partir de: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484>

Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power Comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Tests. Research Gate; https://www.researchgate.net/publication/267205556_Power_Comparisons_of_Shapiro-Wilk_Kolmogorov-Smirnov_Lilliefors_and_AndersonDarling_Tests

Rojas C. (2018) desgaste ocupacional y estrategias de afrontamiento al estrés en conductores de una compañía de taxi de Trujillo. (Licenciada en Psicología). universidad privada Antenor Orrego. Disponible: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4262/1/RE_PSICOL_ANA.ROJA_S_DESGASTE.OCUPACIONAL_DATOS.PDF

Robbins, S. Judge, T. (2017), Comportamiento Organizacional (17° ed.). México. Editorial Pearson.

Rodríguez D. & Benavides, E. & Rodríguez, C. (2017), Trabajo en equipo, recuperado de <https://es.calameo.com/read/0057780244b58104bc329>

Sánchez, C. (2020). *Números*. Normas APA (7ma edición).
<https://normas-apa.org/estilo/numeros/>

- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3(1), 141-147. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33730109>
- Sandín, B., & Chorot, P. (2003). Cuestionario de Afrontamiento al estrés (CAE): Desarrollo y Validación Preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(1), 39-54. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/3941>
- Urupeque (2017). “Estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de una Empresa de Transporte Urbano en el distrito de Carabayllo” [tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11354>
- Valdez, C. (2020). Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías. Obtenido de gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/#:~:text=%E2%80%9CMotivaci%C3%B3n%20es%20la%20voluntad%20para,para%20satisfacer%20alguna%20necesidad%20personal%E2%80%9D>
- Ventura, J. (2017). Población o muestra. *Revista cubana salud pública*. Vol. 43 No 4.
- Villasís et al., (2018). Protocolo de investigación: Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista alergia México*. Vol. 65. No 4.
- Werther, W., Davis, K., & Guzmán, M. (2014). Administración de recursos humanos: Gestión del capital humano (7a ed.). México: McGraw-Hill.
- Zúñiga Cristóbal, E. C. (2019). Labor Stress and Its Influence in the Performance of workers. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 115–120. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Estrategias de afrontamiento al estrés y motivación laboral en conductores de vehículos menores Huaral 2022

Autor: Nazario san Bartolomé Juan Alberto

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿De qué manera se relaciona el afrontamiento al estrés con la motivación laboral, en los conductores de una empresa de vehículos menores en Huaral 2022?</p>	<p>Objetivo general Relacionar las estrategias de afrontamiento al estrés y la motivación laboral, en los conductores de una empresa de vehículos menores en Huaral 2022.</p>	<p>Hipótesis generales Hi: existe relación directa entre las estrategias de afrontamiento al estrés y la motivación laboral, en los conductores de vehículos menores en Huaral 2022 Ho: no existe relación directa entre las estrategias de afrontamiento al estrés y la motivación laboral, en los conductores de vehículos menores en Huaral 2022</p>	<p>V 1. Estrategias de afrontamiento al estrés -Focalizado en la solución del problema. -Autofocalización negativa. -Reevaluación positiva -Expresión emocional abierta -Evitación. -Búsqueda de apoyo social -Religión</p>	<p>Población y Muestra: 205 conductores de la asociación de vehículos menores "el veloz" Huaral</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p> <p>Diseño: No experimental de tipo transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>
	<p>Objetivo específico Describir los niveles del afrontamiento al estrés y la motivación laboral en los choferes, así también, identificar la relación del afrontamiento al estrés con las necesidades de protección y seguridad, también las necesidades sociales y de pertenencia, las necesidades de autoestima y finalmente las necesidades de autorrealización de los conductores de vehículos menores Huaral 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas He1: existe relación directa significativa entre las estrategias de afrontamiento al estrés y las necesidades de protección y seguridad, también las necesidades sociales y de pertenencia, también las necesidades de autoestima y finalmente las necesidades de autorrealización en conductores de vehículos menores Huaral 2022.</p>	<p>V 2. Motivación laboral -Necesidades de protección y seguridad. -Necesidades sociales y de pertenencia. -Necesidades de autoestima. -Necesidades de autorrealización</p>	

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS (POSICIÓN EN EL INSTRUMENTO)	INSTRUMENTO Y ESCALA
Estrategias de afrontamiento al estrés	Es el conjunto de esfuerzos conductuales y cognitivos para hacer frente a demandas interiores o exteriores que producen estrés, así como el malestar psicológico que se percibe en estas situaciones.	Cuestionario de afrontamiento al estrés autores: Sandin y Chorot (2003) registra 7 subescalas: -Focalizado en la solución del problema -Autofocalización negativa -Reevaluación positiva. -Expresión emocional abierta. -Evitación -Búsqueda de apoyo social -Religión.	-Focalizado en la solución del problema -Autofocalización negativa. -Reevaluación positiva -Expresión emocional abierta -Evitación. -Búsqueda de apoyo social -Religión	-Se busca activamente la solución del problema -La persona se siente incapaz de dar solución al problema -Se rescata lo positivo de la situación y se busca el propósito de esta. -Estrategia en la que la persona expresa sus emociones y pensamientos relacionados al problema -Distanciarse del problema, evitar enfrentarlo -Pedir ayuda del círculo social o familiar -Recurrir a actividades religiosas o guía espiritual.	1, 8, 15, 22, 29, 36 2, 9, 16, 23, 30, 37 3, 10, 17, 24, 31, 38 4, 11, 18, 25, 32, 39 5, 12, 19, 26, 33, 40 6, 13, 20, 27, 34, 41 7, 14, 21, 28, 35, 42	Instrumento: Cuestionario Tipo Likert Escala: Ordinal – Razón 0: Nunca 1: Pocas veces 2: A veces 3: Frecuentemente 4: Casi siempre
Motivación laboral	Refleja los recursos que considera el trabajador sobre las condiciones laborales y su opinión al respecto	Cuestionario Mbm (Teoría de Maslow) autor: Marshal Sashkin registrar 4 dimensiones: -Necesidades de protección y seguridad. -Necesidades sociales y de pertenencia. -Necesidades de autoestima. -Necesidades de autorrealización	-Necesidades de protección y seguridad. -Necesidades Sociales y de pertenencia. -Necesidades de Autoestima. -Necesidades de autorrealización	-Nivel de seguridad económica. Nivel de seguridad personal. Consecución de Nivel de vida razonable -Nivel de interacción social. Nivel de identidad con el grupo. Necesidad de Amistad. Necesidad de amor. -Necesidad de sentirse valioso. Nivel de respeto a sí mismo -Nivel de desarrollo personal. Nivel de desarrollo profesional. Nivel de desarrollo laboral.	1, 5, 9, 13, 17 2, 6, 10, 14, 18 3, 7, 11, 15, 19 4, 8, 12, 16, 20	Instrumento: Cuestionario Tipo Likert Escala: Ordinal – Razón 1: No estoy de acuerdo. 2: Un poco de acuerdo. 3: Parcialmente de acuerdo. 4: Básicamente de acuerdo. 5: Completamente de acuerdo.

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos 1.

CAE Cuestionario de Afrontamiento del Estrés

Nombre..... Edad..... Sexo.....

© 2003 B. Sandia y P. Chorot

Instrucciones: En las páginas que siguen se describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras. Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida Vd. la ha utilizado recientemente cuando ha tenido que hacer frente a situaciones de estrés. *Rodee con un círculo el número que mejor indique el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés que se indican.* Aunque este cuestionario a veces hace referencia a una situación o problema, tenga en cuenta que esto no quiere decir que Vd. piense en un único acontecimiento, sino más bien en las situaciones o problemas más estresantes vividos recientemente (*aproximadamente durante el pasado año*).

0	1	2	3	4
Nunca	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre

¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Descargué mi mal humor con los demás | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Le conté a familiares o amigos cómo me sentía | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Asistí a la Iglesia | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Intenté sacar algo positivo del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Insulté a ciertas personas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Comprenderí que yo fui el principal causante del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. Me comporté de forma hostil con los demás | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. Salí al cine, a cenar, a "dar una vuelta", etc., para olvidarme del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. Comprenderí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

25. Agredí a algunas personas	0	1	2	3	4
26. Procuré no pensar en el problema	0	1	2	3	4
27. Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal	0	1	2	3	4
28. Tuve fe en que Dios remediaría la situación	0	1	2	3	4
29. Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas	0	1	2	3	4
30. Me di cuenta de que por mi mismo no podía hacer nada para resolver el problema	0	1	2	3	4
31. Experimenté personalmente eso de que "no hay mal que por bien no venga"	0	1	2	3	4
32. Me irrité con alguna gente	0	1	2	3	4
33. Practiqué algún deporte para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
34. Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir	0	1	2	3	4
35. Recé	0	1	2	3	4
36. Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema	0	1	2	3	4
37. Me resigné a aceptar las cosas como eran	0	1	2	3	4
38. Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor	0	1	2	3	4
39. Luché y me desahogué expresando mis sentimientos	0	1	2	3	4
40. Intenté olvidarme de todo	0	1	2	3	4
41. Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos	0	1	2	3	4
42. Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar	0	1	2	3	4

Copyright © 2013 B. Sordán y P. Chorot (Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid). Prohibida la reproducción total o parcial del cuestionario, por cualquier medio, sin autorización expresa de alguno de los poseedores del copyright. Cualquier adaptación o modificación del cuestionario debe estar autorizada por escrito por B. Sordán o P. Chorot.

Anexo 04: Instrumento de recolección de datos 2.

CUESTIONARIO MbM

Página 1

El Cuestionario MbM
Gestión por motivación
Tercera edición

Elaborado por Marshall Sashkin, Ph.D.

El *Cuestionario MbM* consta de una serie de afirmaciones que pueden reflejar o no lo que usted piensa sobre su trabajo y vida laboral. Tiene usted que decidir en qué medida las veinte afirmaciones que aparecen en la siguiente página describen su propio punto de vista personal y sus sentimientos. *Ninguna respuesta es correcta o incorrecta.* El cuestionario está diseñado para ayudarle a descubrir y entender los factores más importantes de su propia vida laboral. La utilidad de los resultados dependerá completamente de su sinceridad al expresar sus actitudes y sentimientos.

**Por favor, no pase a la página
siguiente hasta que se lo
indiquen**

El Cuestionario MbM

Instrucciones: Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

C	=	Estoy Completamente de acuerdo
B	=	Estoy Básicamente de acuerdo
P	=	Estoy Parcialmente de acuerdo
S	=	Sólo estoy un poco de acuerdo
N	=	No estoy de acuerdo


1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable C B P S N
2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta C B P S N
3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa C B P S N
4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida. C B P S N
5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí. C B P S N
6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí. C B P S N
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son. C B P S N
8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas. C B P S N
9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares. C B P S N
10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo. C B P S N
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona. C B P S N
12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo. C B P S N
13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido. C B P S N
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-. C B P S N
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido. C B P S N
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites. C B P S N
17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa. C B P S N
18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí. C B P S N
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto. C B P S N
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas. C B P S N

Por favor, no pase a la página siguiente hasta que haya completado el cuestionario o hasta que así se lo indiquen

Anexo 06: Declaratoria de autenticidad- Autor principal.

Captura de pantalla de autorización del cuestionario de afrontamiento al estrés (CAE):

Autorización para el uso del cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) Inbox x ✕ 🖨 🔗

 **JUAN ALBERTO NAZARIO SAN BARTOLOME** <albertonazario1@gmail.com> Thu, Sep 9, 2021, 12:51 PM ☆ ↶ ⋮
to bsandin ▾


Estimado Bonifacio **Sandin** :

Buenas tardes le saluda el sr. Juan Alberto Nazario San Bartolome estudiante de la Universidad Privada Cesar vallejo (UCV) Lima-Perú. Actualmente me encuentro realizando mi proceso de investigación para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología siendo una de mis variables el afrontamiento del estrés, motivo por el cual solicito a Usted su autorización para el uso de su respectivo cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) .

Agradezco desde ya su atención y su apoyo a mi solicitud.

Atentamente.

Juan Alberto Nazario San Bartolomé.

 **Bonifacio Sandin** <bsandin@psi.uned.es> Thu, Sep 9, 2021, 1:05 PM ☆ ↶ ⋮
to Paloma, me ▾


Estimado Juan Alberto,

Me complace comunicarle que tiene nuestra autorización para utilizar en sus investigaciones el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE). Espero que le resulte de utilidad. Muchas gracias por su interés.

Saludos cordiales,

Prof. Bonifacio Sandin
Catedrático de Psicopatología
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)
Facultad de Psicología, Juan del Rosal 10

28040 Madrid, España

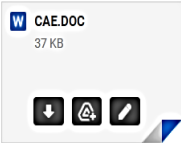



AVISO LEGAL. Este mensaje puede contener información reservada y confidencial. Si usted no es el destinatario no está autorizado a copiar, reproducir o distribuir este mensaje ni su contenido. Si ha recibido este mensaje por error, le rogamos que lo notifique al remitente.

Le informamos de que sus datos personales, que puedan constar en este mensaje, serán tratados en calidad de responsable de tratamiento por la UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (UNED) c/ Bravo Murillo, 38, 28015-MADRID-, con la finalidad de mantener el contacto con usted. La base jurídica que legitima este tratamiento, será su consentimiento, el interés legítimo o la necesidad para gestionar una relación contractual o similar. En cualquier momento podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación al tratamiento o portabilidad de los datos, ante la UNED, [Departamento de Política Jurídica de Seguridad de la Información](#) o a través de la [Sede electrónica](#) de la Universidad.

Para más información visite nuestra [Política de Privacidad](#).

2 Attachments 📄 🔗

 **CAE.DOC**
37 KB


 **Sandin y Chorot (2...**

↶ **Reply** ↶ **Reply all** ➡ **Forward**

Anexo 07: Declaratoria de autenticidad- Autor principal.


Captura de pantalla de autorización del cuestionario de motivación laboral MbM Ph.D.

Autorización para el uso del cuestionario de motivación laboral MbM Inbox x

 **JUAN ALBERTO NAZARIO SAN BARTOLOME** <albertonazario1@gmail.com>
to marshallsashkin ▾ 11:09 PM (20 minutes ago) ☆ ↶ ⋮

Estimado Dr Marshall Sashkin :
Buenas noches le saluda el Sr. Juan Alberto Nazario San Bartolome estudiante de la Universidad Privada César Vallejo (UCV) Lima-Perú. Actualmente me encuentro realizando mi proceso de investigación para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología siendo una de mis variables la motivación laboral, motivo por el cual solicito a Usted la respectiva autorización para el uso del respectivo cuestionario de motivación laboral MbM.
Agradezco desde ya su atención y su apoyo a mi solicitud.


Atentamente,
Juan Alberto Nazario San Bartolomé.

 **marshallsashkin@taprim.com**
to me ▾ 11:15 PM (14 minutes ago) ☆ ↶ ⋮


Estimado estudiante,

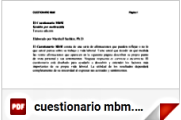
Cuenta con la respectiva autorización para el uso del cuestionario que le permita su investigación.
Saludos,

Marshal Sashkin
*Professor Emeritus of Human Resource
Development at George Washington University*

 **Human Resource
Management & Development**

LEGAL WARNING: This message may contain reserved and confidential information. If you are not the recipient, you are not authorized to copy, reproduce or distribute this message or its content. If you have received this message in error, please notify the sender.

 **Avast** El software de antivirus Avast ha analizado este correo electrónico en busca de virus.
www.avast.com



Anexo 08: Consentimiento informado.

Consentimiento Informado

Mi nombre es Juan Alberto Nazario San Bartolomé, estudiante de psicología de la Universidad César Vallejo.

Me encuentro realizando una investigación sobre estrés y motivación laboral, para ello quisiera contar con su importante participación respondiendo los cuestionarios, que tendrán una duración aproximadamente de 15 minutos.

Los datos obtenidos serán tratados de forma confidencial y utilizados únicamente para fines de la presente investigación.

De aceptar participar en la investigación debe indicar con un SI ACEPTO, posteriormente se le informará todos los procedimientos de dicho estudio, en caso tenga alguna duda con respecto a la participación, puede consultar con el asesor de la investigación profesor Jesús Liborio Damaso Flores al correo: jdamasof@ucvvirtual.edu.pe

Muchas gracias por su colaboración

SI ACEPTO

De haber sido informado y participar en la investigación


Anexo 14: Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación.

INICIO GUÍA CALIFICACIÓN RENACYT JUAN ALBERTO NAZARIO SAN BARTOLOME Manual de uso Cerrar Sesión

https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion

PERFIL

JUAN ALBERTO NAZARIO SAN BARTOLOME



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 29/05/2022

CONCYTEC evaluación-cri

JUAN ALBERTO NAZARIO SAN BARTOLOME

- El tiempo que tendrá para desarrollar la prueba es de **60 minutos**.
- Debe concluir antes de los 60 minutos, de no hacerlo el sistema cerrará automáticamente su prueba y **calificará con "0"**.
- Por favor debe tomar todas las medidas del caso a fin de evitar cualquier contratiempo.
- Para aprobar el curso debe responder correctamente al menos el 70% de las preguntas (14 puntos).

Intentos permitidos: 4

Límite de tiempo: 1 hora

Método de calificación: Calificación más alta

Resumen de sus intentos previos

Intento	Estado	Calificación / 20,00	Revisión
1	Finalizado Enviado: Sunday, 29 de May de 2022, 18:58	16,05	

Calificación más alta: 16,05 / 20,00.

Reintentar el cuestionario

Usted se ha identificado como JUAN ALBERTO NAZARIO SAN BARTOLOME (Salir)

18/60