



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias
del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021**

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

AUTORA:

Del Carpio Feria, Luzmila Margarita (orcid.org/0000-0001-7225-2002)

ASESOR:

Chauca Calvo Max Hamilton (orcid.org/0000-0003-0909-5424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia por ser ejemplo de mi realización personal y profesional, contando con su apoyo, incondicional, cariño y compromiso

Agradecimiento

“A mis docentes que impartieron sus conocimientos en especial a mi asesor por su ayuda, paciencia y dedicación. Agradecerle también a toda mi familia por darme ánimo durante este proceso. A mis amigos de toda la vida que me acompañan desde siempre”.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimiento	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS	28
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Descriptivos de la variable motivación y sus dimensiones en las voluntarias de Avoldinsn	29
Tabla 2 Descriptivos de la variable estrés y sus dimensiones en las voluntarias de Avoldinsn	29
Tabla 3 Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov	30
Tabla 4 Correlación entre la motivación y el estrés	31
Tabla 5 Correlación entre la dimensión necesidad de logro y el estrés	31
Tabla 6 Correlación entre la dimensión necesidad de poder y el estrés	32
Tabla 7 Correlación entre la dimensión necesidad de afiliación y el estrés	33
Tabla 8. Prueba binomial del instrumento motivación	62
Tabla 9. Prueba binomial del instrumento estrés	62
Tabla 10 Tabla de validación de jueces	73
Tabla 11 Análisis descriptivo de ítems del instrumento motivación	74
Tabla 12 Evidencia de indicadores de ajuste de análisis factorial confirmatorio del instrumento motivación	75
Tabla 13 Análisis descriptivo de ítems del instrumento estrés	77
Tabla 14 Evidencia de indicadores de ajuste de análisis factorial confirmatorio del instrumento estrés	78
Tabla 15 Análisis de confiabilidad del instrumento motivación	80
Tabla 16 Análisis de confiabilidad del instrumento estrés	81

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Descripción de la muestra según rango de edad	28
Figura 2 Representación gráfica de la evidencia de validez basada en su estructura interna del instrumento motivación	76
Figura 3 Representación gráfica de la evidencia de validez basada en su estructura interna del instrumento estrés	79

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021. La metodología empleada fue de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional, la muestra fue la totalidad de la población siendo las 163 voluntarias de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño por lo que es una muestra censal. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Para la motivación se empleó la escala de motivación de Steers y Braunstein adaptado por Ventura (2018) y para el estrés la escala de Percepción General del Estrés de Cohen et al. (1983) adaptado por Guzmán-Yacaman y Reyes-Bossio (2018). Los hallazgos demuestran una correlación inversa, moderado y estadísticamente significativa con el estrés ($\rho = -0.649^{**}$, $p < 0.01$) siendo de igual manera con las dimensiones de la motivación y el estrés. Llegando a la conclusión de que cuanto más motivadas estén las voluntarias su sensación de estrés será menor, sobre todo en su necesidad de afiliación.

Palabras clave: motivación, estrés, voluntarias

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between motivation and stress in women from the Association of Volunteers of the Children's Health Institute, Lima, 2021. The methodology used was basic, with a non-experimental, cross-sectional design. and correlational level, the sample was the entire population, being the 163 volunteers of the Association of Volunteers of the Child Health Institute, so it is a census sample. The data collection technique was the survey and the instrument the questionnaire. For motivation, the Steers and Braunstein motivation scale adapted by Ventura (2018) was used, and for stress, the General Perception of Stress scale by Cohen et al. (1983) adapted by Guzmán-Yacaman & Reyes-Bossio (2018). The findings show an inverse, moderate and statistically significant correlation with stress ($\rho = -0.649^{**}$, $p < 0.01$) being the same with the dimensions of motivation and stress. Coming to the conclusion that the more motivated the volunteers are, their feeling of stress will be less, especially in their need for affiliation.

Keywords: motivation, stress, volunteers

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo actualmente con el tema de la pandemia, se va vuelto complicado para las personas, las prohibiciones han hecho que muchas empresas cierren u otras tengan que adaptarse, a veces por el traslado o desarrollar adecuadamente su labor, teniendo efectos negativos en su economía (International Labour Organization [ILO], 2020). Esto también puede, de manera general, causar estrés en las personas que trabajan o realizan una actividad similar, ya que las complicaciones del contexto pueden reforzar este hecho, y según Ruiz-Frutos y Gómez-Salgado (2021) el entorno laboral posee un gran impacto en la salud psicológica de un individuo que trabajan, sobre todo por la alta exigencia. Inclusive más en las mujeres, debido a que resultan un grupo vulnerable al estrés por sobre los varones (Moriarty et al., 2021) comprendiendo el impacto que tiene en el estrés este escenario actual (Husky et al., 2020).

En este aspecto, muchas personas pueden afrontar su estrés de diversas maneras, en las fases de su proceso de vida (Ministerio de Salud [Minedu], 2018) aunque algunas puedan tener dificultades, la motivación parece ser un elemento clave, sobre todo en las entidades, debido a que genera un buen clima entre colaboradores, satisfacción y apoyo mutuo (Rodríguez-Sánchez, 2020). Por tanto, de lo mencionado, se reconoce que sería necesario, comprenderlas, debido a que los problemas asociados a estas aún existen en la realidad.

Por ejemplo, a nivel internacional, ya desde el año 2016 la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016) comentaba que el 30% de la población activa padece de estrés laboral, porcentaje que se incrementa en países en desarrollo. En relación a la motivación, el estudio de Rodríguez et al. (2020) en México, demuestra este problema, encontrando que un 66.67% de colaboradores de una empresa, poseen niveles medios de motivación, seguido de poca al 25%.

Por otra parte, a nivel nacional, el estudio de Bada et al. (2020) demuestra la existencia de estrés laboral a nivel medio en trabajadores docentes a un 80.7%, seguido de bajo al 17.9%, denotando esta realidad. Por otra parte, con respecto a la motivación, en Puno por ejemplo en el estudio de Talavera-Salas et al. (2021)

refleja este problema, en trabajadores de una municipalidad, indicando un nivel medio al 98.7% con respecto a su motivación. Comprendiendo que muchos no pueden estar en un nivel alto de motivación y muy probablemente este estado medio, no les permite superar mucho mejor las dificultades del día a día.

Lo anteriormente observado se centra en personas que laboran y claramente son remuneradas como tal por las actividades que realizan. Pero la situación de personas, y en concreto mujeres que realizan una actividad de voluntariado puede ser similar con respecto a su estrés o su motivación. Dicha población, es de interés para el estudio, debido a que se ha observado Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño (en adelante Avoldinsn) la problemática mencionada anteriormente en las mujeres que realizan este voluntariado en la entidad.

Dicha asociación, es un grupo integrado por mujeres que diariamente acuden al Hospital del Niño a apoyar las necesidades y requerimientos de los niños de escasos recursos que se encuentran en dicho Hospital para tratar diferentes dolencias y enfermedades. Esta se financia por fondos de terceros, solventando las necesidades de los niños, sobre todo en aquellos de extrema pobreza, brindando atención a más de 1500 niños al mes, proveyendo de muchos recursos para ellos.

En esta ardua y noble labor, también ha traído ciertas consecuencias negativas, observadas en las mujeres que lo realizan, ya que se ha observado, que en ciertas ocasiones faltan personas de apoyo y esto ha llevado a que las mujeres que se encuentran allí, realicen un esfuerzo adicional, detectando en ellas un desgaste no solo físico sino emocional, lo que ha ocasionado cierta tensión entre pares, además de presenciar a algunas molestas por ciertas actividades que tenían que realizar, algunas han manifestado no sentirse seguras de realizar alguna actividad. Por otro lado, ante ello también, se ha podido constatar, que hay mujeres las cuales, realizan su trabajo de manera individual, algunas van a ayudar pero sin manifestar si tienen alguna meta o motivo por el que lo hacen, como anteriormente lo habían hecho y casi no preguntan si deben mejorar su rendimiento, simplemente han permanecido en sus actividades sin buscar crecer, de lo cual se puede inferir

que no tienen la motivación adecuada para seguir creciendo, o su tipo de motivación es muy diferente a la de otras.

Estos acontecimientos han generado la duda de si, estas mujeres no estar motivadas, también se han ido estresando a lo largo del tiempo, por lo que, si esta problemática continúa sin su respectivo análisis para generar las recomendaciones del caso, es posible que las voluntarias del centro desarrollen un estrés crónico que les haga perder la voluntad de continuar con esta grande labor, por tanto, el propósito de esta investigación, es conocer el vínculo que existe entre las variables de estudio, así como el estado de las mismas, para poder generar las sugerencias al área encargada de la institución y poder mantener a estas mujeres motivadas y con un estrés reducido para que continúen haciendo lo que les llena de algún bienestar emocional, en beneficio de los que lo necesitan, sin un interés económico de por medio.

De este modo, se plantea como problema general ¿Cuál es la relación entre la motivación y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021?

El presente estudio es importante y se justifica en su aspecto teórico, debido a que podrá incrementar la información con respecto a las variables en mención, dentro del escenario de la pandemia en mujeres que laboran sin ninguna remuneración (voluntarias) comprendiendo el grado de asociación existente en ellas, reforzando teorías existentes y comprobando este hecho de manera empírica. Por otra parte, el estudio emplea autores de fuentes fiables, las cuales brindaron además el modo de evaluar de las variables con instrumentos ya validados. De modo práctico, el estudio, va a favorecer a todas las mujeres involucradas en la asistencia voluntaria dentro de la Avoldinsn, tratando de buscar en un futuro, la orientación y mejoramiento de su motivación para que continúen realizando esta labor en favor de los niños que lo necesitan, gestionando y coordinando las posibles soluciones con la entidad misma, incentivando a cada una de ellas dependiendo de lo que más les motiva al estar en la institución. De manera social, este estudio, favorece a otras entidades que tienen colaboradores no remunerados, porque se

podría extrapolar la realidad encontrada en otros lugares de similar problemática y ambiente.

Además, favorece enormemente a los niños que reciben esta atención, debido a que se puede en un futuro mantener e incentivar la labor de dichas voluntarias, sumándose más para que muchos más niños sean atendidos en beneficio de su salud. También es una gran contribución científica, ya que representa un antecedente para aquellos investigadores que desean analizar el vínculo de estas variables o conocer el efecto entre ellas, considerando otros niveles investigativos para tal fin. Por otra parte, a nivel metodológico, se justifica debido a que se realizó una validación y confiabilidad de los instrumentos en la población en mención, la cual puede ser útil como referente para otros investigadores, interesados en analizar la motivación y estrés académico en mujeres voluntarias.

El objetivo establecido fue: Determinar la relación entre la motivación y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021. Y como específicos. Determinar la relación entre la necesidad de logro y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021. Determinar la relación entre la necesidad de poder y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021. Determinar la relación entre la necesidad de afiliación y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021.

En relación a las hipótesis, la general es: Existe relación significativa e inversa entre la motivación y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021. Como específicos se considera Existe relación significativa e inversa entre la necesidad de logro y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021. Existe relación significativa e inversa entre la necesidad de poder y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021. Existe relación significativa e inversa entre la necesidad de afiliación y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado, se mencionarán los antecedentes de estudio, así como los fundamentos teóricos de las variables. De este modo, sobre los estudios previos más representativos obtenidos en la búsqueda a nivel nacional, Costillo (2021) en su estudio, tuvo como objetivo definir la relación entre la motivación y el estrés laboral, en empleados de un centro médico ubicado en Abancay. El estudio fue de diseño no experimental, de corte transversal, de tipo básica y con un enfoque cuantitativo a nivel correlacional. La población estuvo conformada por un número de 120 personas en cuanto al personal de enfermería, con una muestra de 80 trabajadores. Para recolectar los datos emplearon la Escala de Motivación de Maslach modificado por Steers y Braunstein y la escala de evaluación de Maslach Burnout Inventory (MBI). Como resultado, la relación entre las variables fue significativa, con un valor $p=0,005$ siendo menor que $\alpha=0.05$, siendo una relación negativa ($r= -, 310$) no obstante, no hay relación entre la motivación y el agotamiento emocional, así como con la realización personal, pero si entre la motivación y la despersonalización, de igual manera negativa. Concluyó que en cuanto más alta sea la motivación laboral más bajos serán los niveles de estrés.

El estudio de Rojas (2019), el cual tuvo como objetivo establecer relación entre el factor motivacional y el estrés laboral en el personal de las obras civiles en Huancayo. La investigación fue de nivel correlacional de tipo básica transversal y no experimental. La población estuvo conformada por un total de 36 obreros y como muestra fue la misma cantidad. Como técnica fue aplicada una encuesta, haciendo uso del cuestionario, elaborando los instrumentos a partir de las teorías de dos autores, instrumentos que fueron validados y confiabilizados con puntajes aceptables. Según los hallazgos, el 47.2% se ubican en un alto nivel de estrés laboral, y un 25% del personal se ubica en un alto nivel en cuanto a factores motivacionales, siendo el resto a niveles medios y bajos, además hay una relación inversa, moderada en cuanto al factores de estrés laboral y motivacionales con ($r=-0.438$; $p = 0,007$) de igual manera con las dimensiones del estrés, como los síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales y laborales, así como psicoemocionales. Concluyó que cuanto mayor sean los factores motivacionales tanto a nivel extrínseco como intrínseco, el estrés será menor.

Finalmente Falcón (2018) en su investigación tuvo como finalidad, la determinación del vínculo entre la motivación y el estrés laboral en los empleados en la unidad de gestión educativa local ubicado en Huánuco. La investigación fue de diseño no experimental, transeccional y correlacional de tipo básica. La población considerada para el estudio fue de un total de 99 trabajadores conformada por coordinadores de PRONOEI y especialistas, teniendo como muestra a 30 trabajadores. Como técnica para la recolección de datos empleó de la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario, siendo para la variable estrés laboral el Cuestionario de estrés laboral (OIT – OMS) y para la motivación laboral una escala elaborada por Gagné, ambos validados y confiabilizados. Los resultados denotan que existe un nivel medio de motivación (66.7%) prevalente en los trabajadores, y con respecto al estrés, una percepción de estrés alto al 46.7% y bajo al 36.7%. Además, existe una relación significativa entre la motivación y el estrés laboral siendo de tipo inversa ($p = < 0.05$, $r = -0.610$). Además, entre las dimensiones de la motivación, como actividades de regulación y la desmotivación, se vinculan con el estrés en general. Concluyó que cuanto más sea la motivación menor será el estrés laboral en los trabajadores en dicha institución.

A nivel internacional, comenzando con Guisi (2021) que en su investigación tuvo como objetivo, investigar el impacto de la tecnología digital en las prácticas escolares de los docentes en el contexto de COVID-19, impacto que se estudia por medio de la relación entre, la motivación, estrés percibido, sentido de autosuficiencia y resistencia/adaptación a la tecnología. El diseño fue no experimental de tipo básica transversal de nivel correlacional. La población fue de 688 profesores de todos los niveles educativos de distintas instituciones, procedentes de Italia con una muestra que representa el total de la población. Recolectó los datos mediante la encuesta y como instrumento el cuestionario, para el estrés empleó la escala de percepción del estrés de Cohen. Hay una correlación negativa y significativa entre el estrés y la motivación ($r = -0.216$) aunque su relación se percibe baja. De dicho resultado, concluyó que cuanto más sea la motivación en el entorno virtual de aprendizaje en los docentes, sus niveles de estrés serán un poco menores.

Afzal et al. (2020) que tuvo como objetivo comprender la relación entre los factores de estrés y la motivación además del desempeño en colaboradores de una entidad. Para ello contó con un estudio, de diseño de nivel correlacional con enfoque cuantitativo deductivo. La población fue un total de 300 colaboradores, siendo al final una muestra de 255, para obtener los datos empleó la técnica de la encuesta con sus respectivos cuestionarios de preguntas como instrumentos, siendo elaborados por el autor validándolos y confiabilizándolos, obteniendo puntajes adecuados para aceptar que son aplicables. Dentro de sus resultados encontró que la motivación intrínseca mediaba parcialmente la relación entre la carga de trabajo y el rendimiento $r^2=0.501$. Concluyendo que el estímulo del trabajador, favorece a la reducción del estrés vinculado al trabajo.

Por otra parte, Racchumí y Cortez (2020) su investigación se enfocó en el objetivo de identificar o recalcar tipos de afrontamiento ante el estrés en los encargados de cuidado de niños con autismo. El estudio fue de no experimental de tipo descriptivo. Con un total en su población de 100 padres de familia como integrantes de la prueba. La técnica empleada fue encuesta y como instrumento el cuestionario, para la variable estrés consideró el Inventario Multidimensional de Estimación del Afrontamiento. Como resultados, encontraron que los cuidadores, emplean el estilo de afrontamiento centrado en la emoción al 100% según circunstancias, luego le sigue el centrado en el problema al 98.57%, concluyendo que estos cuidadores emplean aspectos psicológicos para mantener su estrés a niveles adecuados para poder desarrollar su labor, pero depende de la situación para abordar su estrés.

El estudio de Caponnetto et al. (2018) tuvo como objetivo general, examinar el impacto de la formación autógena y de manejo del estrés en la calidad de vida, la motivación laboral, el agotamiento y la percepción del estrés del personal de la sala de emergencias. Para este estudio, consideró como metodología la experimental, realizando un programa para mejorar los puntos mencionados anteriormente, por tanto, su estudio es de tipo aplicada, con nivel explicativo de corte longitudinal. La muestra se conformó de 28 participantes, llevaron el tratamiento de 16 sesiones, recopilando datos antes y después del tratamiento, por

medio de cuestionarios de Burnout de Maslach (MBI). Dentro de sus resultados, encontró que el valor medio en la prueba previa es significativamente diferente del valor medio en la prueba posterior para: Escala de estrés percibido PPS ($t = 7,72$ con 27 gl y $P < 0,001$); motivación laboral evaluada mediante escala visual analógica EVA ($t = -4,52$ con 27 gl y $p < 0,001$). Concluyendo que la intervención realizada es efectiva para mejorar la motivación laboral, la percepción del desgaste y estrés por medio de un entregamiento autógeno y de manejo de estrés.

Piedimonte y De paula (2018) mediante su estudio, buscaron establecer el vínculo entre los tipos de motivación como el valor del trabajo que realiza el cuerpo de bomberos argentinos. El estudio es descriptivo de nivel correlacional. Su población fue de un total de 130 individuos entre varones y mujeres. Con una muestra aplicada a más de 11 establecimientos de Bomberos. Como instrumento seleccionado para la investigación, utilizó la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS) de Gagné y colaboradores en el año 2010. Dentro de sus resultados encontró correlación positiva entre la motivación y los valores asociados al trabajo ($p < 0.05$) generando como conclusión, importante para el presente estudio, que los individuos motivados de manera intrínseca, le dan significado a su conducta, generando coherencia entre su trabajo y las expectativas de bienestar personal y social.

Finalmente, Bonneville-Roussy et al. (2017) por medio de su investigación, tuvieron como objetivo evaluar un modelo conceptual, a través de la vinculación de procesos motivacionales asociados al estrés. Tuvo un diseño correlacional causal, longitudinal, de tipo básica no experimental. Su población estuvo conformada por un total de 296 alumnos de música, y una muestra aplicada de 265 participantes. Como instrumento, empleó una Escala de motivación Académica y otra de estrés, elaborados por el autor, que fueron validados y confiabilizados, teniendo altos puntajes. Encontró que existe una relación inversa o negativa entre el estrés y la motivación controlada ($r = -0.19$; $p < 0.05$). Por lo que revela en su estudio, que la motivación controlada predijo resultados más negativos a través de evaluaciones más altas del estrés y el uso de estrategias orientadas a la desconexión para lidiar con ese estrés.

Se puede resumir que las investigaciones más relevantes a nivel nacional, dan a entender que cuanto mejor sea la motivación en una persona que labora, menor será su estrés, siendo una realidad visible en los ámbitos de los antecedentes de estudio como trabajadores directivos, de la salud y obreros.

Prosiguiendo con los fundamentos teóricos, cabe destacar que las variables de estudio se enmarcan dentro del enfoque humanista. Este enfoque como refiere Riveros (2014) es un movimiento constelado, el cual tiene en consideración otras disciplinas para el conocimiento del hombre, por tanto, tiene en cuenta al ser humano como alguien holístico, afirmando la importancia de la subjetividad por medio de la experiencia propia. De este modo comprende que la persona no está fragmentada, sino es un todo, donde los aspectos mentales se vinculan con la conducta, además de los aspectos espirituales.

En este enfoque, se destacan distintos teóricos como Maslow que habla sobre su teoría de la motivación (Riveros, 2014) aunque otros autores también hablan sobre la motivación, McClelland, sigue este principio de necesidades humanas como la de Maslow, pero asociados a otros factores como el logro, poder y afiliación (Steers & Braunstein, 1976). Por otra parte, con respecto al estrés, también se puede concebir desde un enfoque humanista, ya que conlleva las experiencias y percepciones de la persona, y tal como lo refiere Cohen et al. (1983) esta puede ser positiva o negativa, pero que se desarrolla según como lo percibe el individuo, por lo que tienen en cuenta los factores externos e internos del individuo, considerándolo de manera holística.

De esta manera, fundamentando la variable motivación, esta era común expresarse para referirse a las causas o por qué de una conducta. Pero su estudio y origen, al parecer viene del psicoanálisis, cuando se menciona desde este enfoque, que cualquier conducta se establece en base a fuerzas inconscientes y energías para dirigir el comportamiento a conseguir un fin (Utria, 2007). De acuerdo con Mankeliunas (1964) las opiniones de McClelland destacan los estudios de Freud como aportes para la investigación en este tema. Se destaca, además, que antes la psicología estudiaba los aspectos negativos del comportamiento, pero

posteriormente se interesaron por los aspectos positivos, como lo es la motivación, la cual tiene aproximaciones humanistas (Agut & Carrero, 2007). Aunque de acuerdo con Palmero et al. (2008) la moderna teoría sobre la motivación tiene sus bases en pensamientos filosóficos. Posteriormente la psicología en sus paradigmas o enfoques, han ido estudiando este tema desde distintos puntos de vista (Makeliunas, 1964).

Con respecto a su definición, según Manjarrez et al. (2020) como el sentimiento de realización, crecimiento y consolidación profesional que se manifiesta a través de la puesta en marcha de las tareas y actividades las mismas que son tomadas como un desafío y guardan un significado para la persona o trabajador. Por otra parte, el concepto subyacente de motivación es algún impulso fuerza dentro de los individuos mediante la cual intentan lograr objetivo específico para satisfacer alguna necesidad o expectativa (Osabiya, 2015).

Mikkelsen et al. (2017) se refería más concretamente a los factores internos los cuales dan el impulso que moviliza a la persona y los factores del exterior los cuales pueden resultar en estímulos para que la persona actúe. Aunque también se puede entender como un proceso el cual contribuye a iniciar y mantener el desempeño dirigido a metas (Larsson et al., 2018).

Dentro de las teorías de motivación, resalta la de Maslow (2013) quien menciona que esta no es una teoría de la conducta en sí, sino que las motivaciones solamente son un aspecto que determina de cierta forma la conducta. La conducta suele estar motivada, aunque posee determinantes de tipo biológico, cultural y situacional. Además, comprende que el hombre es un animal constantemente necesitado y que también, los impulsos que posee, no se pueden tratar de manera aislada, debido a que toda pulsión se vincula con el estado de satisfacción o insatisfacción de otras pulsiones. Las necesidades humanas se ordenan en jerarquías de prepotencia. Es decir, la aparición de una necesidad suele descansar en la satisfacción previa de alguna otra que es más fuerte.

Desde otro punto de vista, Freud afirma que la motivación es un instinto parecido a la ira, que siente una persona por otra que cree que le está quitando el reinado (Puspitasari & Adam, 2019). Psicológicamente, el propio Langgulung afirma que la motivación es un estado psicológico que estimula y da dirección a las actividades humanas, por encima de las fuerzas que mueven y alientan las propias actividades. La motivación se construye a partir de las necesidades y el impulso. (Puspitasari & Adam, 2019).

Herzberg afirmó que la motivación de los empleados está influenciada por dos factores principales, el factor higiene y motivador, es decir, factores internos que provienen de la satisfacción personal. Según Herzberg, los humanos tienen dos conjuntos de necesidades, el primero son parecidos a los animales con la necesidad de evitar el dolor, y el segundo son como personas completas que quieren desarrollarse psicológicamente (Puspitasari & Adam, 2019). Sumado esto como lo menciona Nolzco et al. (2020) Herzberg considera que se encuentran la necesidad de responsabilidad, promoción, desarrollo en el trabajo, el reconocimiento, buenas relaciones entre los colaboradores y superiores, sentir seguridad y buenas condiciones de trabajo. Pero por otra parte Pink menciona sobre la importancia de la autonomía, la maestría y el propósito.

Por otro lado, la teoría de McClelland, está centrada en que la motivación explica el éxito de una persona, por lo que existe lo que se denomina, necesidad de logro, lo que conlleva que el individuo demuestre su competencia y busque conseguir sus logros. Por otra parte, la necesidad de afiliación, conlleva el buscar integrarse con otros y la de poder, trata de mantener control de otras personas. Por otra parte, la teoría de las expectativas de Vroom, tiene en cuenta que la motivación se basa en las expectativas que tenga del resultado de la conducta a realizar y su valor (Palma, 2000).

La motivación, es importante además porque es un pre requisito para un mejor rendimiento en el trabajo (Aduo-Adjei et al., 2016) debido a que los colaboradores, deben desear realizar su labor, o sea con motivación, empleando además sus recursos personales y organizacionales para desarrollar su trabajo

(Manjarrez et al, 2019). Entonces, para el logro de las metas, el individuo debe ser enérgico y motivado de manera efectiva y enfocado en lograr sus objetivos, aceptando emplear sus energías durante un período prolongado. En una organización los empleados más dedicados pueden dar el mejor desempeño (Girdwichai & Sriviboonm, 2020).

Lo que resulta importante también, comprender el estilo motivacional de los diferentes empleados, para así comprender y predecir los patrones afectivos, cognitivos y de comportamiento (Hsiung & Tsai, 2017)

La motivación se evaluará de acuerdo con el modelo teórico de las tres necesidades de McClelland, de donde elaboran el instrumento Steers y Braunstein, quienes elaboran el instrumento, el cual fue adaptado por Ventura (2018) para lo cual se toma en consideración como definición principal lo mencionado por Steers, et al. (2003) como una fuerza la cual mueve a la persona con energía, para realizar acciones determinadas, las cuales le brindarán una recompensa a futuro que satisfaga sus necesidades de afiliación, poder o logro. Esta variable posee tres dimensiones, la cuales se describen a continuación, de acuerdo con Steers y Braunstein (1976).

La necesidad de logro o realización: en este aspecto se muestra la necesidad o impulso de la persona para sobresalir, trabajando para conseguir las metas establecidas, asumiendo roles para alcanzar su éxito, participando de manera activa en sus labores, las cuales le generan a su vez satisfacción, considerando que obtendrá una recompensa a futuro. El trabajador o individuo se motivará mucho más si tiene la oportunidad de ser retroalimentado, de desarrollarse profesionalmente y de obtener responsabilidades. Sus indicadores son, la búsqueda de mejora continua, la culminación de tareas, el planteamiento de retos, el progreso, el cumplimiento de metas y objetivos.

Necesidad de poder, conlleva motivarse por el deseo de manejar o controlar el escenario o situación, teniendo en cuenta su posición jerárquica, para ser capaz dirigir a otros y tenerlos como subordinados para conseguir los objetivos comunes.

Sus indicadores son, la competitividad, la necesidad de mando, la confrontación, tener control y buscar el desarrollo de las labores. Necesidad de afiliación, la persona se motiva por la generación y mantenimiento de buenas relaciones interpersonales con los individuos de su ambiente, preocupándose de los demás y reconociéndolos, tratando de generar un ambiente de entendimiento y empatía mutua. Como indicadores, el buscar agradar a otros, tener relaciones cercanas, estar en grupos o instituciones, así como trabajar en equipo.

Con respecto a la variable estrés, históricamente, la palabra latina "estrés" ha estado en el lenguaje común desde el siglo XVII y se usó para referirse a las dificultades, la adversidad o la aflicción (Bamuhair et al., 2015). Por otro lado, su estudio fue mucho mejor abordado por Selye, conocido como el "padre de la investigación del estrés" (Tan & Yip, 2018). El estudio de esta variable fue progresivo, hasta tener distintas definiciones, como el de Fisher (1993) que entiende al estrés como una situación en la que las demandas ambientales que superan la capacidad de respuesta efectiva del individuo y pueden tener consecuencias físicas y psicológicas.

También se puede entender como la respuesta psicológica y fisiológica de una persona a la percepción de una demanda o desafío (Hemamalini et al., 2018). El estrés puede verse como un equilibrio entre los requisitos de nuestro entorno (factores de estrés) y la capacidad del individuo para hacer frente (amortiguadores) a estos requisitos (Avramova, 2020).

Dentro de sus teorías, existe la del Desequilibrio de Recompensa de Esfuerzo, que fue desarrollado por Siegrist (1996). El autor lo definió, como cuando la demanda que se exige a un empleado carece de la reciprocidad en relación a la recompensa que se recibe. La demanda incluye horas de trabajo, carga física y emocional, presión de tiempo y frecuencia de interrupción. La recompensa recibida también incluye seguridad laboral, sueldo o salario y oportunidades profesionales. Siegrist (1996) estableció que la alta demanda o el esfuerzo con poca recompensa aumentarán la exposición al estrés laboral. Además, este modelo generalmente puede estar relacionado con la injusticia organizacional, que se ocupa de las

desigualdades en la conducta de los empleados en el entorno laboral, pudiendo generar estrés laboral (Colquitt, 2001).

Otro enfoque teórico, es la de los recursos de demanda del trabajo, o “Job Demand Resources”, desarrollado por Demerouti et al. (2001) para comprender el estrés laboral y el agotamiento. Aquí, las características del trabajo se dividieron en demanda de trabajo y recursos de trabajo. La demanda laboral se definió como los componentes físico, social y organizacional del área laboral que necesitan un esfuerzo a nivel mental o físico de manera sostenida, por lo que se asocian a costos psicológicos y físicos, por ejemplo, sobrecargas de trabajo, inseguridad y conflicto (Demerouti et al., 2001). Por otro lado, los recursos laborales son factores que están disponibles para que un individuo haga frente a la demanda laboral, y esto incluye el apoyo social, la autonomía, la retroalimentación del desempeño; oportunidades de carrera, seguridad laboral, salario y claridad de roles. Un individuo con demanda laboral excesiva enfrenta estrés cuando agota sus recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2008).

Lazarus y Folkman, también postularon su modelo, que es la del proceso transaccional, ellos definieron al estrés como un vínculo entre el individuo y el entorno, en donde este considera que agota o excede sus recursos poniendo el riesgo su salud. Este modelo se centra principalmente en la interacción y el ajuste continuos entre una persona y su entorno, en donde se presenta un proceso de dos fases evaluación cognitiva y afrontamiento (Lazarus & Folkman, 1984). Mientras que la evaluación cognitiva evalúa si la demanda que se impone al individuo amenaza su bienestar, el afrontamiento, por otro lado, se refiere al esfuerzo cognitivo y conductual que el individuo realiza para ayudar a reducir el estrés (Gilbert & Kelloway, 2014).

El estrés es parte de una función de la personalidad y en parte una función desencadenante en el entorno. Surge cuando nos sentimos incapaces de lidiar con el factor estresante externo (Puspitasari et al., 2019). Se considera al estrés como un proceso donde el sujeto reacciona ante situaciones problemáticas tanto internas como externas, el cuerpo genera reacciones adaptativas a nivel sistemático como

celular, teniendo un gran impacto en el cuerpo y el cerebro sobre todo, ya que la falta de adaptación a un evento que genera estrés es capaz de perjudicar al cerebro y su funcionamiento, también a nivel fisiológico y psicológico, manifestándose agotamiento, dolor, conductas ansiosas y depresivas (Hemamalini et al., 2018). Otro punto importante a considerar es que el estrés es una cuestión de percepción personal (Bamuhair et al., 2015). Una parte de los estímulos de fuerza o presión, provienen del entorno, pero la mayoría de las veces proviene de la mente, por preocupaciones, falta de confianza, poco ánimo y ansiedad (Hemamalini et al., 2018).

Es de reconocer que el estrés puede ayudar positivamente, así como perjudicar a la persona. En lo positivo o beneficioso, mantiene la homeostasis de las especies y celular, favoreciendo la supervivencia. No obstante, las consecuencias negativas del mismo, son de mayor interés y los detecta más la persona por las consecuencias patológicas y enfermedades asociadas. Muchos trastornos tienen su origen en el estrés, sobre todo si es intenso y prolongado. No obstante, todos los individuos varían en su respuesta al estrés, por lo que una estrategia de tratamiento o intervención particular apropiada para un paciente puede no ser adecuada u óptima para otro paciente (Yaribeygi et al., 2017). Por tanto, es necesario que ante la presencia de síntomas de cualquier condición, buscar ayuda antes de que el daño a la psique, la personalidad y la salud sea demasiado grave (Avramova, 2020).

Con respecto a las personas que trabajan en voluntariado, el estrés se manifiesta más por las condiciones de trabajo, las relaciones de los empleados con su gestión y con los receptores de servicios, debido a que se sienten inseguros sobre su futuro. El estrés es causado por la falta de estabilidad y claridad en el trabajo. Los trabajadores sociales experimentan estrés cuando hay falta de cooperación entre instituciones, cuando en la cooperación interinstitucional pueden sentir competencia y falta de benevolencia más que la búsqueda de resolver los problemas que le han surgido a su cliente, de la manera más constructiva (Raudeliunaite & Volff, 2018).

La variable estrés se evaluará por medio del modelo teórico de Cohen et al. (1983) quien elabora el instrumento de la Escala de Percepción General del Estrés del mismo autor, el cual fue adaptado por Guzmán-Yacaman y Reyes-Bossio (2018), teniendo en cuenta como definición principal según Cohen et al. (1983) que el estrés se basa en un proceso en el cual la persona en transacción permanente con su medio, llega a valorar las demandas que dicho ambiente genera en él de manera, percibido como amenazante o complicado de afrontar.

Las dimensiones, descritas por Guzmán-Yacaman y Reyes-Bossio (2018) son, la primera, estrés positivo, la cual es conocida también como (eustrés) la cual facilita el conocimiento, sobre si el individuo es capaz de enfrentar el estrés percibido, como indicadores posee, la seguridad o el sentir seguro, el afrontamiento efectivo de dichos problemas, tener la confianza en sus habilidades o capacidades, cumplir con sus objetivos, controlar las dificultades, así como el tiempo y otros aspectos.

La segunda dimensión es el estrés negativo, donde se evidencia la falta de autocontrol que posee la persona para manejar su estrés. Sus indicadores son, el sentimiento de molestias, la falta de control, las tensiones, el incumplimiento de actividades, molestia por la carencia de control y la acumulación de problemas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

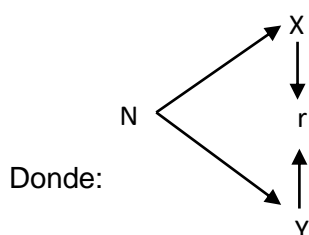
3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue básica debido a que, trata de generar conocimiento en relación a un tema, en este caso, dentro de un contexto en específico, a su vez también de incrementar y/o reforzar los conocimientos ya existentes sobre un tema Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) y como menciona la CONCYTEC SUNEDU en la Ley N° 30806 (2018) son estudios que tratan de tener un conocimiento más completo sobre un hecho o evento, así como el vínculo entre variables. De este modo es que se requiere comprender a fondo la relación o vínculo existente entre la motivación y estrés en voluntarias de una entidad, para aportar al conocimiento de la relación entre estas variables.

3.1.2 Diseño de Investigación

El diseño de investigación según Abutabenjeh y Jaradat (2018) es una ruta o guía que orienta el estudio a la consecución de sus objetivos. El estudio posee un diseño no experimental a nivel correlación y corte transversal de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) debido a que no se va a solucionar el problema o modificar alguna variable para conocer como cambia o incide, únicamente se observó la realidad tal cual para determinar la relación que existe entre las variables de estudio, además de comprender el estado en que se encuentran. Por otro lado, la información solamente se recopiló una vez en un momento determinado. Por otra parte, también posee un enfoque cuantitativo, debido a que el análisis de datos, se realizó en base a la estadística y la cuantificación de los resultados.

El esquema del diseño se muestra a continuación:



N = Muestra

X = Motivación

Y = Estrés

r = Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

Definición conceptual: una fuerza la cual mueve a la persona con energía, para realizar acciones determinadas, las cuales le brindarán una recompensa a futuro que satisfaga sus necesidades de afiliación, poder o logro (Steers, et al., 2003).

Definición operacional: Se evaluará por medio de la escala de motivación de Steers y Braunstein adaptado por Ventura (2018).

Indicadores: Posee tres dimensiones, la primera necesidad de logro con cinco indicadores (5 ítems), luego necesidad de poder con cuatro indicadores (4 ítems), necesidad de afiliación con cuatro indicadores (4 ítems).

Escala de medición: Posee una escala de medición ordinal, con una escala de respuestas en base a cinco opciones (tipo Likert).

Variable 2: Estrés

Definición conceptual: De acuerdo con Cohen et al. (1983) el estrés se basa en un proceso en el cual la persona en transacción permanente con su medio, llega a valorar las demandas que dicho ambiente genera en él, percibido como amenazante o complicado de afrontar.

Definición operacional: Se evaluará mediante la Escala de Percepción General del Estrés de Cohen et al. (1983) adaptado por Guzmán-Yacaman y Reyes-Bossio (2018).

Indicadores: Posee 2 dimensiones, la primera, estrés positivo con siete indicadores (7 ítems), luego estrés negativo con seis indicadores (6 ítems).

Escala de medición: Posee una escala de medición ordinal, con una escala de respuestas en base a cinco opciones (tipo Likert).

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

La población, se trata de un conjunto de elementos o individuos los cuales poseen ciertas características las cuales se desea comprender o analizar, por lo que son un grupo de interés para la investigación (Asiamah et al., 2017). La población estuvo conformada de 163 voluntarias que laboran en la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño en Lima, considerando el total como la muestra, por lo que es una muestra censal.

3.3.4 Unidad de análisis

Son los elementos o unidades que poseen los datos necesarios para la investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La unidad de análisis del presente estudio, es cada una de las voluntarias de Avoldinsn.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Se empleó la encuesta como técnica para recolección de datos de las dos variables, la cual se entiende de acuerdo con Ponto (2015) dicha técnica facilita conseguir información de diversos medios, por medio de un listado de cuestiones en relación a un tema. De este modo se encuestará a las voluntarias de Avoldinsn.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento se tuvo en cuenta el cuestionario de preguntas, que de acuerdo con Jones et al. (2013) esta herramienta recopila datos de lo que

perciben las personas y tiene una aplicación sencilla capaz de realizarse a grandes grupos.

Se emplearon en el presente estudio, para la variable motivación, la escala de motivación de Steers y Braunstein y para la variable estrés, la Escala de Percepción General del Estrés de Cohen. Se describen a continuación.

Ficha técnica

Nombre de la prueba: Escala de motivación de Steers y Braunstein

Autor: Steers y Braunstein

Procedencia: Estados Unidos

Año:1976

Adaptación peruana: Ventura (2018)

Rango de edad de aplicación: entre 25 a 60 años

Objetivo: Determinar el nivel de motivación en población adulta

Forma de aplicación: Individual o grupal.

Tiempo: 10 min.

Estructuración: 13 ítems y 3 dimensiones

Aplicación: Adultos

Reseña histórica

El instrumento fue elaborado en un principio por Steers y Braunstein (1976) el cual tuvo su adaptación y traducción al español según registros, por Palma (2000) siendo tomado en cuenta por Ventura (2018) para desarrollar sus propiedades psicométricas en la actualidad, teniendo en cuenta solamente 13 ítems, eliminando 2 por tener un mejor ajuste para conocer el nivel y tipo de motivación que poseen las personas dentro de un entorno laboral.

Consigna de aplicación

Instrucciones: Se le presentan a continuación una serie de afirmaciones, responda con una X, según sea su percepción o como se siente en el trabajo según dichas afirmaciones, pudiendo estar totalmente en desacuerdo o totalmente de acuerdo con las mismas.

Calificación del instrumento e interpretación

Los puntajes que se suman según las respuestas dadas por los participantes por medio de la escala tipo Likert, donde 1 es Totalmente en Desacuerdo (TD), 2 es En desacuerdo (D), 3 es Algunas Veces (AV), 4 es De Acuerdo (A) y 5 Totalmente De acuerdo (TA).

Propiedades psicométricas originales

El estudio de Steers y Braunstein (1976) empleó varias muestras para desarrollar las propiedades psicométricas del instrumento, encontrando en sus resultados que este se asocia con otras medidas organizacionales, cumpliendo así con la validez en relación a la teoría. Por otra parte en relación a su confiabilidad, tuvo puntajes aceptables en relación al test-retest entregando coeficientes superiores a 0.72, lo cual indicó una adecuada confiabilidad y coeficientes de alfa de cronbach superiores a 0.56, indicando buena consistencia interna. Concluyendo que el instrumento posee confiabilidad y consistencia interna prueba-reprueba aceptables, además de ser válido para su uso.

Propiedades psicométricas peruanas

La validez del instrumento, como lo reportó Ventura (2018) realizado por medio del análisis factorial confirmatorio, demostró índices de ajuste aceptables, con un índice de bondad de ajuste de 0.962, ajustado 0.944 y un residuo estandarizado cuadrático medio de 0.0864, con cargas factoriales de 0.450 a 0.768 indicando que son moderados y óptimos. Con respecto a la confiabilidad realizada por medio del coeficiente omega, las dimensiones tuvieron de 0.613 a 0.785.

Propiedades psicométricas del estudio

Sobre la validez de estudio para esta variable, los resultados arrojan una media fluctuante entre 3 y 5, también una desviación estándar de entre 0.75 a 1.06. La asimetría y la curtosis poseen distribución normal ya que los ítems poseen valores dentro de +/- 1.5 (Pérez & Medrano, 2010). El índice de homogeneidad en su mayoría es adecuado por ser >0.3 (Kline, 2016). Hay

aceptables puntajes en relación a la comunalidad >0.4 (Detrinidad, 2016). En el análisis factorial confirmatorio, el $\chi^2/g.l$ tiene un valor aceptable, así como el GFI, SRMR y el AIC, pero el RMSEA, CFI y TLI no, concretando que el modelo no se ajusta de manera adecuada. Sobre la confiabilidad, la prueba de alfa de Cronbach resultó en un coeficiente total de 0.719, en sus dimensiones logro, poder y afiliación 0.715; 0.518 y 1.462 respectivamente, siendo valores aceptables. Mediante el coeficiente omega de McDonald's, se tuvo un total de 0.718 y para las dimensiones en ese orden, 0.726; 0.512 y 0.488 respectivamente, siendo también valores aceptables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Ficha Técnica

Nombre de la prueba: Escala de Percepción General del Estrés de Cohen.

Autor: Cohen, Kamarck y Mermelstein

Procedencia: Estados Unidos.

Año: 1983

Adaptación: por Guzmán-Yacaman y Reyes-Bossio (2018)

Rango de edad de aplicación: entre 18 a 65 años

Objetivo: Determinar el nivel de estrés en población adulta

Tipo de aplicación: Individual o grupal.

Tiempo: 15 min. aproximadamente.

Estructuración: 13 ítems y 2 dimensiones

Aplicación: adultos

Reseña histórica

El instrumento fue elaborado por Cohen et al. (1983) con un total de 14 ítems que evalúan el grado de estrés que ha vivenciado durante sus últimos meses de vida. Dicho instrumento, también lo tradujeron y adaptaron, no obstante, para la adaptación más reciente al Perú, también se desarrollaron su traducción, gracias a Guzmán-Yacaman y Reyes-Bossio (2018), para que de esta manera se entregue un cuestionario que mide el estrés en población adulta, pero modificado a 13 ítems.

Consigna de aplicación

Coloca una X, en la opción que mejor manifieste su estado actual, considerando que lo haya percibido en este último mes. Respuesta solo con una opción cada pregunta.

Calificación del instrumento e interpretación

Las respuestas o escala de respuestas del instrumento, poseen un número que refleja cuantitativamente la frecuencia de la misma, esta escala de tipo Likert va de la siguiente manera, 1 es igual a nunca, 2 casi nunca, 3 de vez en cuando, 4 frecuentemente y 5 casi siempre. De este modo la sumatoria entrega un puntaje el cual mientras más elevado sea, más nivel de estrés percibe la persona. No obstante, de acuerdo con Guzmán-Yacamán y Reyes-Bossio (2018), el instrumento no es una herramienta diagnóstica, por tanto, no posee puntos de corte o baremos, únicamente se puede comparar con otras personas de la misma muestra. En este aspecto se puede considerar las medias y puntajes totales como puntos de referencia para indicar altos o bajos niveles de estrés.

Propiedades psicométricas originales

De acuerdo con el análisis de Cohen et al. (1983) en relación a su validez, correlacionando con otras escalas, encontró correlaciones significativas para los síntomas depresivos, entre otros. Con respecto a la confiabilidad, encontró coeficientes elevados de alfa de Cronbach en tres muestras analizadas, .84, .85, y .86 correspondientemente. Con respecto al análisis test-retest encontró un coeficiente r de .85 en la primera muestra, que eran estudiantes y .55 en una muestra de fumadores.

Propiedades psicométricas peruanas

En su validez, realizando el análisis factorial, encontró que el modelo de dos factores con 13 ítems es el adecuado, con puntajes para el estrés positivo entre .45 y .75; y para el estrés negativo entre .36 y .72. Con respecto a la validez convergente y divergente, se realizaron correlaciones entre las dimensiones de otra prueba mediante Rho de Spearman, encontrando

correlaciones entre negativas y positivas, las cuales correspondían según las escalas medidas, con valores superiores a 0.39 y con alta significancia. Con respecto a la confiabilidad por consistencia interna, se obtuvo un puntaje de alfa de Cronbach para el eustrés de .799, con la correlación ítem total corregida va desde .41 a .60; por otra parte, para el distrés el total fue .770, y en la corregida entre .32 y .59.

Propiedades psicométricas del estudio

Sobre la validez de estudio para esta variable, los resultados arrojan una media fluctuante entre 2 y 3 en su mayoría, también una desviación estándar de entre 0.76 a 1.06. La asimetría y la curtosis poseen distribución normal ya que los ítems poseen valores dentro de +/- 1.5 (Pérez & Medrano, 2010). El índice de homogeneidad en su mayoría es adecuado por ser >0.3 (Kline, 2016). Hay aceptables puntajes en su mayoría en relación a la comunalidad >0.4 (Detrinidad, 2016). En el análisis factorial confirmatorio, el χ^2/gf , RMSEA, SRMR, CFI y TLI no poseen valores óptimos, pero el GFI y el AIC si, no obstante de manera general el modelo no se ajusta de manera adecuada. Sobre la confiabilidad, la prueba de alfa de Cronbach resultó en un coeficiente total de 0.833, en sus dimensiones estrés positivo y negativo 0.758; 0.833 respectivamente, siendo valores aceptables. Mediante el coeficiente omega de McDonald's, se tuvo un total de 0.833 y para las dimensiones, 0.758; 0.833 respectivamente, siendo también valores aceptables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Validez

Se desarrolló también el proceso de validez de los instrumentos por medio del juicio de 5 expertos en el tema, los cuales dieron su apreciación sobre cuan aplicable es el instrumento mediante un formato de calificación sobre su claridad, pertinencia y relevancia, otorgado por la Universidad César Vallejo, procesando los puntajes que entrega para establecer el coeficiente de V de Aiken y conocer si validez. Por lo que, de acuerdo con lo que se muestra en la tabla 1, se obtuvo un puntaje promedio de 1.0 en los criterios empleados para evaluar los ítems, además de que la apreciación de los jueces es que se puede

aplicar. Por otra parte, la prueba binomial de ambas variables (ver anexo 8) se establece un promedio de significancia de los instrumentos de 0.000, indicando así que el instrumento es válido según el juicio de expertos.

3.5 Procedimiento

El presente estudio, primero indagó los instrumentos a emplear, teniendo en cuenta que sean adaptaciones realizadas en el ámbito peruano y de años recientes. Una vez encontrado los instrumentos, se procedió a su aplicación, esto se dio gracias a la coordinación con la dirección de AVOLDINSN, solicitando el permiso correspondiente para poder ejecutar el instrumento, en ciertos horarios que sean accesibles para las voluntarias. Una vez obtenido el permiso, se informó a las voluntarias en una reunión previa, el propósito de la investigación o su finalidad, para que de este modo, enteradas de lo que se iba a realizar, acepten participar en el estudio. De este modo, estableciendo fechas en concreto se encuestó durante una semana de manera presencial a las voluntarias de la institución, siendo necesario cumplir con los protocolos de bioseguridad establecidos por ley, por lo tanto los materiales como las hojas y lapiceros fueron desinfectados para entregarlos a las participantes, que ya de por sí al entrar a la institución siguieron los pasos correctos para la prevención de la Covid-19. Por tanto, con su respectivo consentimiento, se aplicaron los instrumentos, verificando que todos hayan cumplido con llenar completamente los cuestionarios, recopilando así la información que posteriormente fue trasladada al programa Microsoft Excel 2019 para generar la base de datos correspondiente.

3.6 Método de análisis de datos

Cuando se tuvo la información en el programa Microsoft Excel, en el mismo, se obtuvo las sumas totales tanto de dimensiones como de variables. Con los datos de la suma total de las variables, se analizó para obtener los niveles correspondientes según los instrumentos, verificando el estado de las variables, expresando dichos niveles en frecuencias y porcentajes, los cuales se expresaron en figuras con su respectiva interpretación. Por otra parte, con los puntajes totales de las variables y dimensiones, se realizó la prueba de

normalidad en el programa SPSS v25, una vez trasladada la información a la misma. Empleando el estadístico de Kolmogorov - Smirnov se determinó que no existe distribución normal en los datos obtenidos, por obtener una significancia menor a 0.05 en la mayoría de datos (Romero-Saldaña, 2016), por lo que para establecer la correlación entre las variables se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman. Los resultados de las correlaciones fueron expuestos en tablas con su respectiva interpretación.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio, considera los aspectos éticos, tanto a nivel nacional como internacional. De este modo a nivel nacional, se tiene en cuenta el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2018) el cual establece dentro del capítulo 3, en su artículo 22, que el psicólogo tiene que respetar aquellas leyes que rigen la investigación con seres humanos. Por lo que, de acuerdo con el artículo IV, se tiene que considerar un trato digno hacia las personas, dejarles decidir con autonomía, esto gracias al consentimiento informado otorgado. Además, se respeta su integridad como personal y se trata de beneficiarla lo máximo posible de acuerdo con los artículos 24 y 25. También se tiene en cuenta la confidencialidad de sus datos, según el artículo 57.

Se tiene en cuenta además, lo referido por el Código Nacional de Integración Científica del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2019) que dentro del capítulo II, menciona los principios de integridad científica, en donde destaca el principio de justicia, la veracidad de la información, la imparcialidad, objetividad de los datos, así como la honestidad y el respeto a los autores que se emplean para el sustento de la presente investigación. Por último, también se tiene en cuenta lo que menciona el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2020) que menciona en su capítulo 3, los principios éticos ya mencionados anteriormente como el de beneficencia y no maleficencia, la libertad de elección, la presentación transparente de la información, el respeto por la integridad de la persona y a los autores que se emplean en el estudio.

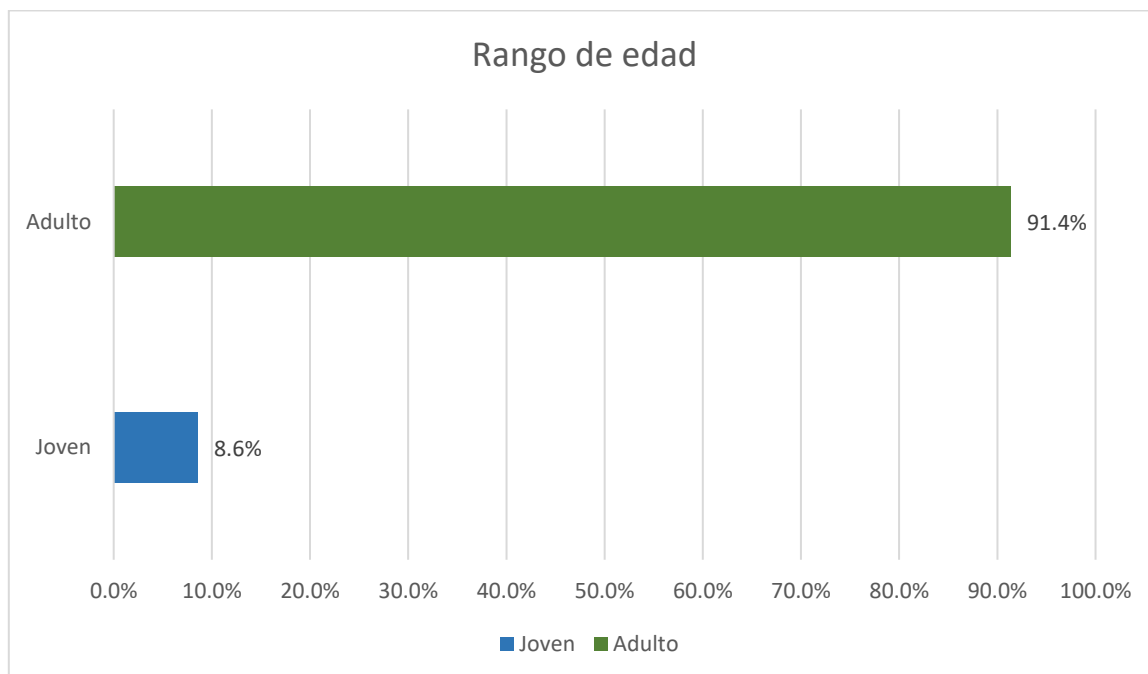
A nivel internacional, también se tiene en cuenta los mismos principios mencionados anteriormente, estos establecidos en la Declaración Helsinki según la Asociación Médica Mundial (2017). De igual manera con lo propuesto por la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, Educación y Ciencia (2005) que abordan los mismos principios. Por otro lado, teniendo en cuenta como ya se mencionó, sobre el respeto a la autoría de las fuentes empleadas, o para dar crédito a los autores que han aportado al presente estudio, se tendrá en cuenta las normas de la American Psychological Association APA (2020), asegurando que la estructura del trabajo esté acorde a sus lineamientos, sobre todo en la citación y referenciación de las fuentes, dando crédito a los autores empleados en el presente estudio.

IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados de estudio, realizando una descripción de los hallazgos, como las edades encontradas y descriptivos de las variables. No se presentan niveles dado que los instrumentos no presentan dichos niveles para categorizar en su adaptación psicométrica, así también lo aclara la adaptación del instrumento del estrés, que no es una herramienta diagnóstica, no obstante, se sugiere desarrollar las medidas de tendencia central de las mismas para tener una idea de los puntajes y el nivel que poseen. De este modo se presenta lo siguiente.

Figura 1

Descripción de la muestra según rango de edad



En la figura 1, se observa que el 91.4 % (149) de las voluntarias pertenecen a la etapa adulta, con edades entre 30 a 59 años, seguido de solo un 8.6% (14) voluntarias de entre 18 a 19 años correspondiente a la etapa joven. La clasificación de edad se tuvo en cuenta por lo mencionado por el Ministerio de la Salud (2009).

Tabla 1

Descriptivos de la variable motivación y sus dimensiones en las voluntarias de Avoldinsn

Variable	Media	Moda	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Puntaje al Percentil 50
Motivación	49.30	49	2.24	38	62	49
Necesidad de logro	21.04	22	2.56	12	25	21
Necesidad de poder	13.39	12	2.37	8	18	13
Necesidad de afiliación	14.87	13	2.15	10	20	15

En la tabla 1, se puede observar que la variable motivación posee una media de 49.3, siendo el promedio del puntaje, la moda fue de 49, lo que indica que es el puntaje más repetido, la desviación estándar fue de 2.24, indicando que los puntajes varían entre uno y otro en dicha cantidad, el mínimo puntaje fue 38 y el máximo 62, además el puntaje al percentil 50 fue de 49, lo que señala que dicho puntaje siendo similar al promedio, estaría en un posible nivel regular de motivación. La dimensión necesidad de logro, tuvo una media de 21.04, una moda de 22, una desviación estándar de 2.56, un mínimo de 12 y máximo de 25, con puntaje al percentil 50 de 21. La dimensión necesidad de poder, tuvo una media de 13.39, una moda de 12, una desviación estándar de 2.37, un mínimo de 8 y máximo de 18, con puntaje al percentil 50 de 13. La dimensión necesidad de afiliación, tuvo una media de 14.87, una moda de 13, una desviación estándar de 2.15, un mínimo de 10 y máximo de 20, con puntaje al percentil 50 de 15.

Tabla 2

Descriptivos de la variable estrés y sus dimensiones en las voluntarias de Avoldinsn

Variable	Media	Moda	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Puntaje al Percentil 50
Estrés	31.45	29	6.66	19	48	30
Estrés positivo	14.40	14	3.79	7	24	14
Estrés negativo	17.06	18	4.10	8	26	18

En la tabla 2, se puede observar que la variable estrés posee una media de 31.45, siendo el promedio del puntaje, la moda fue de 29, lo que indica que es el puntaje más repetido, la desviación estándar fue de 6.66, indicando que los puntajes varían entre uno y otro en dicha cantidad, el mínimo puntaje fue 19 y el máximo 48, además el puntaje al percentil 50 fue de 30, lo que señala que dicho puntaje siendo similar al promedio, estaría en un posible nivel regular de motivación. La dimensión estrés positivo, tuvo una media de 14.04, una moda de 14, una desviación estándar de 3.79, un mínimo de 7 y máximo de 24, con puntaje al percentil 50 de 14. La dimensión estrés negativo, tuvo una media de 17.06, una moda de 18, una desviación estándar de 4.10, un mínimo de 8 y máximo de 26, con puntaje al percentil 50 de 18.

En relación a la estadística inferencial, se considera primero el análisis de la distribución de datos mediante la prueba de normalidad por Shapiro – Wilk como se presenta a continuación.

Tabla 3

Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov

Kolmogorov - Smirnov			
	Estadístico	N	Sig.
Motivación	,072	163	,037
Necesidad de logro	,122	163	,000
Necesidad de poder	,106	163	,000
Necesidad de afiliación	,114	163	,000
Estrés	,117	163	,000
Positivo	,093	163	,001
Negativo	,094	163	,001

Nota. Estadístico: valor del coeficiente Shapiro Wilk; N: tamaño de muestra; Sig.: significancia estadística ($p < 0.05$)

En la tabla 3 se puede apreciar que según la prueba de Kolmogorov - Smirnov para conocer la normalidad de datos, los datos arrojaron un valor de significancia menor a 0.05, lo que significa que no están distribuidos normalmente, por lo tanto, se hará uso de una prueba no paramétrica como lo es la prueba de Rho de Spearman.

De este modo se procede a comprobar las hipótesis de estudio por medio del estadístico a emplear, siguiendo la siguiente regla:

Si la significancia (p) < 0.05 se rechaza la H_0

Si la significancia (p) > 0.05 se acepta la H_0

Tabla 4

Correlación entre la motivación y el estrés

n=163	Estrés	
	r_s	-0.649**
Motivación	p	0.000
	r^2	0.421

Nota. r_s : coeficiente de correlación de Rho de Spearman; r^2 : tamaño del efecto; p : probabilidad de significancia ($p < 0.01$); n : tamaño de la muestra

En la tabla 4, se denota una correlación inversa y moderada estadísticamente significativa ($\rho = -0.649$, $p < 0.01$) (Martínez & Campos, 2015) entre la motivación y el estrés en las voluntarias de AVOLDINSN. Por último, el coeficiente de determinación para conocer el tamaño del efecto, según lo establecido por Domínguez (2018), fue de un tamaño de efecto fue el mínimo necesario (0.421). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión necesidad de logro y el estrés

n=163	Estrés	
	r_s	-0.481**
Necesidad de logro	p	0.000
	r^2	0.231

Nota. r_s : coeficiente de correlación de Rho de Spearman; r^2 : tamaño del efecto; p : probabilidad de significancia ($p < 0.01$); n : tamaño de la muestra

En la tabla 5, se observa una correlación inversa y moderada estadísticamente significativa ($\rho = -0.481$, $p < 0.01$) entre la necesidad de logro y el estrés en las voluntarias de AVOLDINSN. Además, el coeficiente de determinación fue de un tamaño de efecto mínimo necesario (0.231). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión necesidad de poder y el estrés

n=163		Estrés
	r_s	-0.461**
Necesidad de poder	p	0.000
	r^2	0.213

Nota. r_s : coeficiente de correlación de Rho de Spearman; r^2 : tamaño del efecto; p : probabilidad de significancia ($p < 0.01$); n: tamaño de la muestra

En la tabla 6, se observa una correlación inversa y moderada estadísticamente significativa ($\rho = -0.461$, $p < 0.01$) entre la necesidad de poder y el estrés en las voluntarias de AVOLDINSN. Además, el coeficiente de determinación fue de un tamaño de efecto mínimo necesario (0.213). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 7*Correlación entre la dimensión necesidad de afiliación y el estrés*

n=163		Estrés
	r_s	-0.485**
Necesidad de afiliación	p	0.000
	r^2	0.235

Nota. r_s : coeficiente de correlación de Rho de Spearman; r^2 : tamaño del efecto; p : probabilidad de significancia ($p < 0.01$); n : tamaño de la muestra

En la tabla 7, se observa una correlación inversa y moderada estadísticamente significativa ($\rho = -0.485$, $p < 0.01$) entre la necesidad de afiliación y el estrés en las voluntarias de AVOLDINSN. Además, el coeficiente de determinación fue de un tamaño de efecto mínimo necesario (0.235). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio buscó determinar la relación entre la motivación y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021, presentándose en base a este enunciado los hallazgos del estudio.

Con respecto a los hallazgos descriptivos, en relación a la edad, la mayoría posee edades entre 30 y 59 años, comprendiendo que la labor de voluntariado en estas mujeres, se refuerza en edades adultas, probablemente por la responsabilidad social que sienten vinculado con su madurez. Por otro lado, con respecto a las variables, la motivación tanto de manera global como por dimensiones, tuvieron puntajes de media que en comparación con los puntajes al percentil 50, y el puntaje mínimo y máximo objetivo, nos otorga una idea que estos están generalmente en puntajes intermedios, indicando la probabilidad de que en su mayoría existe motivación a niveles regulares.

Este resultado es similar con el de Rojas (2019) que encuentra niveles intermedios y bajos en relación a los factores motivacionales en personal de obra civil; el estudio de Falcón (2018) que encuentra un nivel medio de motivación (66.7%) en trabajadores de una UGEL. Además, el estudio de Piedimonte y De paula (2018) encuentran que los bomberos voluntarios en su motivación intrínseca, poseen una media superior en solo 4 puntos en relación a la media de los bomberos remunerados. comprendiendo que hay personas en voluntariado que se encuentran realmente motivadas por ideales propios para realizar esta clase de labor al igual que las de AVOLDINSN, como lo refiere Manjarrez et al. (2020) que como la motivación es un sentimiento que busca la realización de la persona, estas se llevan a cabo mediante actividades que representan un desafío y guardan un significado para la persona. De este modo con los resultados y la teoría expuesta, se puede comprender que tanto los que laboran para fines lucrativos como los que no, buscan en el trabajo, motivados por el significado que le dan a ello, realizar labores para conseguir los objetivos del mismo.

Con respecto al estrés y sus dimensiones, de igual manera se observan puntajes medios que comparándolos con al puntaje del percentil 50 y el puntaje mínimo y máximo obtenido, se puede interpretar que existe generalmente un estrés

en puntajes medios o regulares. Se puede comparar este resultado con el estudio de Rojas (2019) que encontró que el un alto nivel de estrés (47.2%) en personal de obra civil. También el estudio de Falcón (2018) encontró un nivel alto de estrés al 46.7% seguido de bajo al 30% en trabajadores de una UGEL. De esto se puede comprender que probablemente existen ciertas labores en las cuales el estrés puede ser mayor que en otros casos, sobre todo en lugares remunerados donde la exigencia es mayor y de ello depende su remuneración, pero en personas voluntarias al obviar esto, puede cambiar, ya que como refiere Raudeliunaite y Volff (2018) los trabajadores sociales experimentan estrés cuando hay falta de cooperación entre instituciones, así como con las relaciones de los empleados con su gestión y con los receptores de servicios. Por tanto para este contexto, las cuestiones monetarias no son parte un factor motivacional, sino, otros aspectos como lo mencionó el autor, pudiendo interpretar que son componentes como las relaciones interpersonales en general.

En relación al objetivo general, encontrando un correlación inversa y moderada con significancia estadística entre la motivación y el estrés en las voluntarias de AVOLDINSN, indicando que cuanto más motivadas estén, el estrés en ellas será menor. Los antecedentes a comparar con este resultado varían en grados o niveles, pero que manifiestan que esta correlación sí existe de manera negativa y significativa, como el estudio de Guisi (2021) con una correlación baja ($r=-0.216$); Bonneville-Roussy et al. (2017) encontró una correlación baja ($r=-0.19$; $p<0.05$); Costillo (2021) ($r= -0.310$); Rojas (2019) encontró una correlación moderada ($r=-0.438$; $p = 0,007$) y Falcón (2018) encontró una correlación moderada ($p= < 0.05$, $r=-0.610$). Afirmando en todos los casos que cuanto mejor sea la motivación, el estrés será menor o viceversa. La población en este caso fue variada y la realidad entre los grados de correlación es diferente, no obstante, se demuestra que existe dicha relación siendo coherente con el estudio, por lo que se puede afirmar que tanto en personas que trabajan como en aquellos que no laboran y son voluntarios, pueden llegar a reducir su estrés si están motivados.

De lo mencionado es necesario considerar, que el estrés en su aspecto positivo también resulta como motivador, ya que los puntajes de las respuestas en

este aspecto, se invirtieron para poder ser sumados junto con el estrés negativo, encontrando la correlación y como refiere Osabiya (2015) entiende a la motivación como un impulso una fuerza, fuerza e impulso que también se consigue con un estrés positivo tal como lo refieren los indicadores del instrumento.

Con respecto al primero objetivo específico, se encontró una correlación inversa y moderada con significancia estadística entre la necesidad de logro y el estrés en las voluntarias de AVOLDINSN, indicando que cuanto más necesiten conseguir logros y se motiven por ello, el estrés en ellas será menor. Este resultado se puede comparar con el de Afzal et al. (2020) que menciona que la motivación intrínseca mediaba parcialmente la relación entre la carga de trabajo y el rendimiento ($r^2=0.501$) concluyendo que el estímulo del trabajador, favorece a la reducción del estrés vinculado al trabajo. También el estudio de Piedimonte y De paula (2018) que concluye luego de encontrar relación positiva entre la motivación y valores asociados al trabajo, que los individuos motivados de manera intrínseca se le dan significado a su conducta, generando coherencia entre su trabajo y las expectativas de bienestar personal y social.

Se comparó con los estudios mencionados porque se asume que la necesidad de logro conlleva aspectos de motivación intrínseca que como refiere Puspitasari y Adam (2019) que Herzberg mencionó que los factores motivadores que son aspectos internos, conllevan el logro, reconocimiento de este, desarrollo personal e interés por el trabajo. Y así lo menciona McClelland cuando refiere que la necesidad de logro conlleva conseguir logros y demostrar competencia. Por tanto, en estas dimensiones similares, la correlación con el estrés existe. Por lo que se puede comprender que algunas teorías de motivación, tienen vinculación con la empleada en el presente estudio, lo que hace que se refuercen y gracias a estas se pueda dar explicación a la relación encontrada entre las variables analizadas.

Con respecto al segundo objetivo específico, se encontró una correlación inversa y moderada con significancia estadística entre la necesidad de poder y el estrés en las voluntarias de AVOLDINSN, indicando que cuanto más necesiten conseguir aspectos de poder y se motiven por ello, el estrés en ellas será menor.

Por otra parte, con respecto al tercer objetivo específico, se encontró una correlación inversa y moderada con significancia estadística entre la necesidad de afiliación y el estrés en las voluntarias de AVOLDINSN, indicando que cuanto más necesiten conseguir estar vinculados con los demás y se motiven por ello, el estrés en ellas será menor. Los dos resultados de los últimos objetivos establecidos se pueden vincular con el estudio de Rojas (2019) que concluye que cuanto mayor sean los factores motivacionales, a nivel extrínseco como, el estrés será menor. En este aspecto dicha motivación extrínseca podría estar relacionado con los componentes de poder y afiliación, ya que según Herzberg este aspecto conlleva motivarse efecto de las relaciones interpersonales y el símbolo de estatus entre otros (Puspitasari & Adam, 2019).

De este modo, aunque en términos distintos, pero con connotaciones similares en dichas dimensiones, la correlación con el estrés existe, la cual nuevamente aporta a las teorías relacionadas al tema, pudiendo verla desde varias ópticas. Además de la relación se comprende que lo que espera la persona es tener un ambiente adecuado en relación con los demás, buscando generar buenos vínculos, lo que hace que no se sientan estresadas por ello, porque aman el contacto con otros, sin tener estrés por ello y que también, el realizar acciones orientadas a tener poder puede hacer que la persona esté tan concentrada y motivada en ello para no sentir estrés, no obstante es posible que si se llegan a las expectativas sobre todo de poder, el individuo se estrese por alcanzarlo, ya que como menciona Siegrist (1996) el estrés aparece cuando el esfuerzo que se realiza para conseguir algo no es equitativo con la recompensa que se recibe.

Dentro de las limitaciones identificadas, existen estudios escasos sobre las variables de estudio con población de personas que laboran, pero de manera voluntaria, sobre todo en atención a niños que requieren cuidados especiales, como para hacer una discusión más precisa, sin embargo, esto demuestra el gran aporte del presente estudio en analizar estas variables en dicha población, empleando aún otros antecedentes que si fueron de todos modos útiles para este apartado. Aún así, es necesario que otros investigadores, sigan ampliando los estudios en este tipo de población, ya sea de las variables o de otras asociadas a la psicología

organizacional u otras ramas. Otra limitación es que los instrumento en sus adaptaciones, no presentaron baremos o rangos con niveles para categorizarlos y plasmarlos en el estudio, y como lo menciona de manera explícita en el instrumento de estrés, este no es una herramienta diagnóstica, por lo que es necesario que otros investigadores realicen un estudio psicométrico para ello, no obstante, no impidió resolver los objetivos y acercarnos a esa realidad mediante medidas de tendencia central. Finalmente, otra limitante es no poder encontrar estudios entre las dos variables que correlacionen las dimensiones de la motivación en base a las 3 necesidades, para realizar así una comparativa más precisa, pero esto también denota el aporte del estudio en base a esta teoría, por lo cual, se anima a desarrollar estudios con dicho instrumento y correlacionar sus dimensiones con el estrés y otras variables.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1** La motivación se correlaciona de modo inverso y moderado siendo estadísticamente significativo con el estrés ($\rho = -0.649^{**}$, $p < 0.01$), lo cual significa que cuanto más motivación tengan las voluntarias, su estrés será menor.
- 6.2** La necesidad de logro se correlaciona de modo inverso y moderado siendo estadísticamente significativo con el estrés ($\rho = -0.481^{**}$, $p < 0.01$), lo cual significa que cuanto más motivadas estén por necesitar logros en la entidad, menor será su estrés.
- 6.3** La necesidad de poder se correlaciona de modo inverso y moderado siendo estadísticamente significativo con el estrés ($\rho = -0.461^{**}$, $p < 0.01$), lo cual significa que cuanto más motivadas estén por necesitar poder en la entidad, menor será su estrés.
- 6.4** La necesidad de afiliación se correlaciona de modo inverso y moderado siendo estadísticamente significativo con el estrés ($\rho = -0.485^{**}$, $p < 0.01$), lo cual significa que cuanto más motivadas estén por necesitar vincularse en la entidad, menor será su estrés.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1** Se recomienda a la entidad, emplear un pequeño presupuesto para generar formas de reconocimiento que eleven la moral, sobre todo en la unión de las voluntarias, ya que es una dimensión que más se correlaciona, y de esta manera las motiven continuamente a colaborar en la institución con poco estrés, ya que se detectó que dicho estrés existe probablemente a niveles regulares y es necesario reducirlo también con pequeños talleres de manejo de estrés.
- 7.2** Se recomienda a la entidad que mediante una breve entrevista con las voluntarias en cada cierto tiempo se reconozca las necesidades que posean con respecto a su participación dentro de la misma, además conociendo que están motivados por la necesidad de logro, generar pequeños retos y establecer metas dadas de manera explícita para motivar a las voluntarias más orientadas a este tipo de motivación, retos que se establezcan por cantidad o tiempos.
- 7.3** Se recomienda a la entidad, motivar a las voluntarias, estableciendo grupos en donde se busque generar liderazgo por parte de ellas, lo cual haría que se motiven por su necesidad de poder, generando una competencia sana en donde se destaque la capacidad de manejo de situaciones complicadas y reconociendo además ese liderazgo.
- 7.4** Se recomienda a la entidad, realizar pequeñas actividades en las cuales las voluntarias puedan interactuar en ellos para generar mejores vínculos y relaciones cercadas, reforzando la interacción y comunicación entre ellas, lo cual según los resultados mejoraría la motivación y reduciría el estrés en las colaboradoras al necesitar vincularse más y mejor.

REFERENCIAS

- Abutabenjeh, S., & Jaradat, R. (2018). Clarification of research design, research methods, and research methodology [Aclaración del diseño de la investigación, los métodos de investigación y la metodología de la investigación] . *Teaching Public Administration*, 36(3), 1-22. <https://doi.org/10.1177/0144739418775787>
- Aduo-Adjei, K., Emmanuel, O., & Forster, O. (2016). The Impact of Motivation on the Work Performance of Health Workers (Korle Bu Teaching Hospital): Evidence from Ghana. [El impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la salud (Hospital Docente Korle Bu): Evidencia de Ghana] *Hospital Practices and Research*, 1(2), 47-52. <https://dx.doi.org/10.20286/hpr-010245>
- Afzal, A., Dost, K., Ali, S., & Bhutta, E. (2020). The Role of Job Stress on Employee Motivation and Performance in the Electric Power Organization of Pakistan. [El papel del estrés laboral en la motivación y el desempeño de los empleados en la Organización de Energía Eléctrica de Pakistán.] *Review of Economics and Development Studies*, 6(4), 759-772. <https://doi.org/10.47067/reads.v6i4.276>
- Agut, S., & Carrero, V. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 203-225. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317597003.pdf>
- American Psychological Association. (2020). *Guía resumen del estilo APA Séptima Edición*. American Psychological Association. http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_15/recursos/2020/documentos/27022020/normasapa-7.pdf
- Asiamah, N., Mensah, H. K., & Oteng-Abayie, E. F. (2017). General, Target, and Accessible Population Demystifying the Concepts for Effective Sampling. [General, Target, and Accessible Population Demystifying the Concepts for Effective Sampling.] *Qualitative Report*, 22(6), 1607-1621. <https://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2674&context=tqr>
- Asociación Médica Mundial AMM. (2017). *Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*.

- <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Avramova, N. (2020). Theoretical Aspects of Stress: A Review Article. [Aspectos teóricos del estrés: un artículo de revisión.] *Journal of Medical and Dental Science Research*, 7(8), 11-17. <http://www.questjournals.org/jmdsr/papers/vol7-issue8/C07081117.pdf>
- Bada, O., Salas, R. M., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. [Hacia un modelo de compromiso laboral.] *Career Development International*, 13(3), 209–223. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bamuhair, S., Farhan, A., Althubaiti, A., Agha, S., Rahman, S., & Ibrahim, N. (2015). Sources of Stress and Coping Strategies among Undergraduate Medical Students Enrolled in a Problem-Based Learning Curriculum. [Fuentes de estrés y estrategias de afrontamiento entre estudiantes de medicina matriculados en un plan de estudios de aprendizaje basado en problemas.] *Journal of Biomedical Education*, 1(1), 575139. <http://dx.doi.org/10.1155/2015/575139>
- Bonneville-Roussy, A., Evans, P., Verner-Filion, J., Valerand, R., & Bouffard, T. (2017). Motivation and coping with the stress of assessment: Gender differences in outcomes for university students. [Motivación y afrontamiento del estrés de la evaluación: diferencias de género en los resultados de estudiantes universitarios] *Contemporary Educational Psychology*, 48(1), 28-42. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2016.08.003>
- Caponnetto, P., Magro, R., Inguscio, L., & Cannella, M. (2018). Quality of life, work motivation, burn-out and stress perceptions benefits of a stress management program by autogenic training for emergency room staff: A pilot study. [Calidad de vida, motivación laboral, agotamiento y percepciones del estrés: beneficios de un programa de manejo del estrés mediante entrenamiento autógeno para el personal de la sala de emergencias: un estudio piloto] *Mental Illness*, 10(2), 67-70. <https://doi.org/10.1108/mi.2018.7913>

- Cohen, S. T., Kamarck, R., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. [Una medida global del estrés percibido.] *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*. Colegio de Psicólogos del Perú. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. [Sobre la dimensionalidad de la justicia organizacional: una validación de constructo de una medida.] *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Costillo, M. (2021). *Motivación Laboral y Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Regional Guillermo Días de la Vega, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56987/Costillo_CM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. [El modelo de trabajo demandas-recursos del agotamiento.] *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Detrinidad, E. (2016). *Análisis factorial exploratorio y confirmatorio aplicado al modelo de secularización propuesto por Inglehart-Norris. Periodo 2010-2014 (estudio de caso España, Estados Unidos, Alemania, Holanda) WSV*. [Tesis de maestría, Universidad de Granada] Repositorio ResearchGate. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.21000.26889a>
- Domínguez, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica*, 19(4), 251- 254. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>

- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V., & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. . 18 (55). *Ciencia y trabajo*, 18(55), 16-22. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Falcón, V. (2018). *Motivación y Estrés Laboral de los Trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26274/falcon_ve.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fisher, S. (1993). Stress, health and disease. [Estrés, salud y enfermedad.] *British Journal of Hospital Medicine*, 1(49), 687-688. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8135914/>
- Gilbert, S., & Kelloway, E. (2014). Using single items to measure job stressors. [Uso de elementos individuales para medir los factores estresantes del trabajo.] *International Journal of Workplace Health Management*, 7(3), 186-199. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2013-0011>
- Girdwichai, L., & Sriviboonm, C. (2020). Employee motivation and performance: Do the work environment and the training matter? [Motivación y desempeño de los empleados: ¿Importan el ambiente de trabajo y la capacitación?] *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(4), 42. [http://dx.doi.org/10.9770/jssi.2020.9.J\(4\)](http://dx.doi.org/10.9770/jssi.2020.9.J(4))
- Giusi, A. T. (2021). Motivation, Stress and Impact of Online Teaching on Italian Teachers during COVID-19. [Estrés e impacto de la enseñanza en línea en los profesores de italiano durante el COVID-19.] *Computers*, 10(6), 10-75. <https://doi.org/10.3390/computers10060075>
- Guzmán-Yacaman, J. E., & Reyes-Bossio, M. (2018). Adaptación de la Escala de Percepción Global de Estrés en estudiantes universitarios peruanos. *Revista de Psicología*, 36(2), 719-750. <https://doi.org/10.18800/psico.201802.012>
- Hemamalini, R., Ashok, V., & Sasikala, V. (2018). A Study on Stress Management and its Impact among Students. [Un estudio sobre el manejo del estrés y su impacto entre los estudiantes] *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 7(3), 101-110. <http://dx.doi.org/10.6007/IJAREMS/v7-i3/4439>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativas y mixta*. McGraw-Hill.
- Hsiung, H. H., & Tsai, W. C. (2017). The joint moderating effects of activated negative moods and group voice climate on the relationship between power distance orientation and employee voice behavior. [Los efectos moderadores conjuntos de los estados de ánimo negativos activados y el clima de voz grupal en la relación entre la orientación a la distancia del poder y el comportamiento de voz de los empleados] *Applied Psychology*, 66(3), 487-514. <https://doi.org/10.1111/apps.12096>
- Husky, M. M., Kovess-Masfety, V., & Swendsen, J. D. (2020). Stress and anxiety among university students in France during Covid-19 mandatory confinement. [Estrés y ansiedad entre universitarios en Francia durante el confinamiento obligatorio por la Covid-19] *Comprehensive Psychiatry*, 102, 152191. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2020.152191>
- International Labour Organization. (2020). *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*. [COVID-19 y el mundo del trabajo: impacto y respuestas políticas] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
- Jones, T., Baxter, M., & Khanduja, V. (2013). A quick guide to survey research. [Una guía rápida para la investigación de encuestas] *The Annals of The Royal College of Surgeons of England*, 95(1), 5–7. <https://scihub.tw/10.1308/003588413X13511609956372>
- Kline, R. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* [Principios y práctica del modelado de ecuaciones]. (4ta ed. ed.). The Guilford Press. <http://repositorii.urindo.ac.id/repository2/files/original/b82f02562dfda5b0847b54046b85128bd7a5836a.pdf>
- Larsson, J., Eriksson, P. E., & Pesämaa, O. (2018). The importance of hard project management and team motivation for construction project performance. [La importancia de la gestión de proyectos duros y la motivación del equipo para el desempeño del proyecto de construcción.] *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(2), 275-288. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2017-0035>

- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Coping and Appraisal*. [] Springer.
https://www.academia.edu/37418588/_Richard_S_Lazarus_PhD_Susan_Folkman_PhD_Stress_BookFi_
- Ley N° 30806. Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC) (5 de julio de 2018).
https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/ADLP/Normas_Legales/30806-LEY.pdf
- Makeliunas, M. (1964). Epílogo: Origen y desarrollo de la motivación. *Revista Colombiana de Psicología*, 9-12, 127-133.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4895089.pdf>
- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. Y. (2019). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 181-191. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- Maslow, A. (2013). *A Theory of Human Motivation*. [Una teoría de motivación humana.] Brooklyn College . <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mikkelsen, M. F., Jacobsen, C. B., & Andersen, L. B. (2017). Managing employee motivation: Exploring the connections between managers' enforcement actions, employee perceptions, and employee intrinsic motivation. [Gestión de la motivación de los empleados: exploración de las conexiones entre las acciones de cumplimiento de los gerentes, las percepciones de los empleados y la motivación intrínseca de los empleados] *International Public Management Journal*, 20(2), 183-205.
<https://doi.org/10.1080/10967494.2015.1043166>

- Ministerio de Salud. (19 de Agosto de 2009). *Resolución Ministerial N° 538-2009-MINSA*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/246361-538-2009->
- Ministerio de Salud. (2018). *Lineamientos de política sectorial en salud mental*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4629.pdf>
- Moriarty, T., Bourbeau, K., Fontana, F., McNamara, S., & da Silva, M. (2021). The Relationship between Psychological Stress and Healthy Lifestyle Behaviors during COVID-19 among Students in a US Midwest University. [La relación entre el estrés psicológico y los comportamientos de estilo de vida saludables durante la COVID-19 entre estudiantes de una universidad del medio oeste de EE. UU.] *International journal of environmental research and public health*, 18(9), 4752. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094752>
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, Y., & Carhuancho, I. (2020). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). *Declaración universal sobre Bioética y Derechos Humanos*. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=31058&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Osabiya, B. (2015). The effect of employees' motivation on organizational performance. [El efecto de la motivación de los empleados en el desempeño organizacional.] *Journal of Public Administration and Policy Research*, 7(4), 62-75. <https://doi.org/10.5897/JPAPR2014.0300>
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 11-21. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v3i1.4909>
- Palmero, F., Gómez, C., Carpi, A., & Guerrero, C. (2008). Perspectiva histórica de la psicología de la motivación. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 26(2), 145-170. <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v26n2/v26n2a4.pdf>
- Pérez, E., & Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista argentina de ciencias del comportamiento*, 2(1), 58
- 66.

- https://www.researchgate.net/publication/42091816_Analisis_factorial_exploratorio_Bases_conceptuales_y_metodologicas
- Piedimonte, F. R., & Depaula, P. D. (2018). Work motivation and values in Argentine volunteer and paid firefighters. [Motivación y valores laborales en bomberos voluntarios y remunerados argentinos.] *Liberabit*, 24(2).
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>
- Ponto, J. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research. [Comprender y evaluar la investigación de encuestas] *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4601897/>
- Puspitasari, F., & Adam, S. (2019). The influence of job stress and motivation to work performance. [La influencia del estrés laboral y la motivación en el desempeño laboral.] *opción*, 35(21), 102-112.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24687/25196>
- Puspitasari, L., In'am, A., & Syaifuddin, M. (2019). Analysis of Students' Creative Thinking in Solving Arithmetic Problems. [Análisis del pensamiento creativo de los estudiantes en la resolución de problemas aritméticos] *International Electronic Journal of Mathematics Education*, 14(1), 49-60.
<https://doi.org/10.12973/iejme/3962>
- Racchumí, C. F., & Cortez, M. S. (2020). Stress coping in primary caregivers of Children with autism. [Afrontamiento del estrés en cuidadores primarios de niños con autismo] *Journal of Psychological Research*(24), 97-107.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n24/n24_a07.pdf
- Raudeliunaite, R., & Volff, G. (2018). The causes of stress at work amongst social workers. [Las causas del estrés en el trabajo entre los trabajadores sociales] *SHS Web of Conferences*, 85, 03004.
<https://doi.org/10.1051/shsconf/20208503004>
- Riveros, E. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, 12(2), 135-186.
<https://www.redalyc.org/pdf/4615/461545458006.pdf>

- Rodríguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. <http://es.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Rojas, K. L. (2019). *Factores Motivacionales y Estrés Laboral de Trabajadores en Obras Civiles_ CICPRO INGENIERÍA SAC, Huancayo- 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Centro del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Centro del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5714/T010_44655943_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>
- Ruiz-Frutos, C., & Gómez-Salgado, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6-11. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.01.01>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. [Efectos adversos para la salud de las condiciones de alto esfuerzo/baja recompensa] *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Steers, R., & Braunstein, D. (1976). A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. [Una medida basada en el comportamiento de las necesidades manifiestas en entornos de trabajo.] *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 251-266. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90083-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-X)
- Steers, R., Bigley, G. A., & Porter, L. (2003). *Motivation and Work Behavior*. [] McGraw-Hill.

- https://books.google.com.pe/books/about/Motivation_and_Work_Behavior.html?id=NYtXAAAAYAAJ&redir_esc=y
- Talavera-Salas, I. X., Calcina-Cuevas, S. C., Castillo-Machaca, J. E., & Campos-García, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 3-14. <https://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i10.3179>
- Tan, S., & Yip, A. (2018). Hans Selye (1907–1982): Founder of the stress theory. [Hans Selye (1907–1982): Fundadora de la teoría del estrés.] *Singapore Medical Journal*, 59(4), 170-171. <https://doi.org/10.11622/smedj.2018043>
- Universidad César Vallejo. (2020). *Código de Ética en Investigación*. Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Utria, O. (2007). La importancia del concepto de motivación en la psicología. *Revista Digital de Psicología*, 2(3), 55-78. http://konradlorenz.edu.co/images/publicaciones/suma_digital_psicologia/3_motivacion_oscar_utria.pdf
- Ventura, S. I. (2018). *Evidencia de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11378/ventura_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yaribeygi, H., Panahi, Y., Sahraei, H., & Johnston, T. (2017). The impact of stress on body function: a review. [El impacto del estrés en la función corporal: una revisión] *EXCLI Journal*, 16, 1057-1072. <http://dx.doi.org/10.17179/excli2017-480>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la motivación y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la necesidad de logro y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la necesidad de poder y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la necesidad de afiliación y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la motivación y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la necesidad de logro y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la necesidad de poder y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la necesidad de afiliación y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa e inversa entre la motivación y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa e inversa entre la necesidad de logro y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021</p> <p>Existe relación significativa e inversa entre la necesidad de poder y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021</p> <p>Existe relación significativa e inversa entre la necesidad de afiliación y el estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021</p>	<p>Variable 1: X: Motivación</p> <p>Dimensiones: X1: Necesidad de logro</p> <p>X2: Necesidad de poder</p> <p>X3: Necesidad de afiliación</p> <p>Variable 2: Y: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: Y1: Estrés positivo</p> <p>Y2: Estrés negativo</p>	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Correlacional Corte transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 163 voluntarias</p> <p>Muestra: 163 voluntarias</p> <p>Técnicas / Instrumentos Encuesta / Cuestionario</p> <p>Medición ordinal</p> <p>Escala de respuesta tipo Likert</p> <p>Análisis de datos Estadística descriptiva</p> <p>Prueba de normalidad</p> <p>Prueba de correlación</p>

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación	Es una fuerza la cual mueve a la persona con energía, para realizar acciones determinadas, las cuales le brindarán una recompensa a futuro que satisfaga sus necesidades de afiliación, poder o logro. (Steers, et al., 2003).	Se evaluará por medio de la escala de motivación de Steers y Braunstein adaptado por Ventura (2018), la cual posee tres dimensiones.	Necesidad de logro	Mejora continua	1	ORDINAL
				Retos	3	
				Progreso	6	
				Objetivos y metas	9	
				Culminación de tareas	11	
			Necesidad de poder	Competitividad	2	
				Mando	4	
				Confrontación	7	
			Necesidad de afiliación	Control	12	
				Agradar	5	
				Relaciones cercanas	8	
				Pertenecer a grupos o entidades	10	
				Trabajar en equipo	13	
Estrés	De acuerdo con Cohen et al. (1983), el estrés se basa en un proceso en el cual la persona en transacción permanente con su medio, llega a valorar las demandas que dicho ambiente genera en él, percibido como amenazante o complicado de afrontar.	Se evaluará mediante la Escala de Percepción General del Estrés de Cohen et al. (1983), adaptado por Guzmán-Yacaman & Reyes-Bossio (2018).	Estrés positivo	Seguridad	4	ORDINAL
				Afrontamiento efectivo	5	
				Confianza en capacidades	6	
				Cumplimiento de objetivos	7	
				Control de dificultades	9	
				Control de todo	10	
			Estrés negativo	Control del tiempo	12	
				Molestias	1	
				Falta de control	2	
				Tensión	3	
				Incumplimiento de labores	8	
				Molestia por falta de control	11	
				Acumulación de problemas	13	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

DATOS GENERALES

NOMBRES Y APELLIDOS _____

EDAD: __

Cuestionario para medir la motivación

Escala de motivación de Steers y Braunstein adaptado por Ventura (2018)

Instrucciones: Se le presentan a continuación una serie de afirmaciones, responda con una X, según sea su percepción o como se siente en el trabajo según dichas afirmaciones, pudiendo estar totalmente en desacuerdo o totalmente de acuerdo con las mismas.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Algunas veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Items	1	2	3	4	5
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2	Me gusta competir y ganar					
3	Me gustan los retos difíciles					
4	Me gusta llevar el mando					
5	Me gusta agradar a otros					
6	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
7	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo					
8	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
9	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
10	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
11	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
12	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
13	Me gusta trabajar con otras personas que sólo.					

Instrumento para medir la ira y hostilidad

Cuestionario para medir el estrés

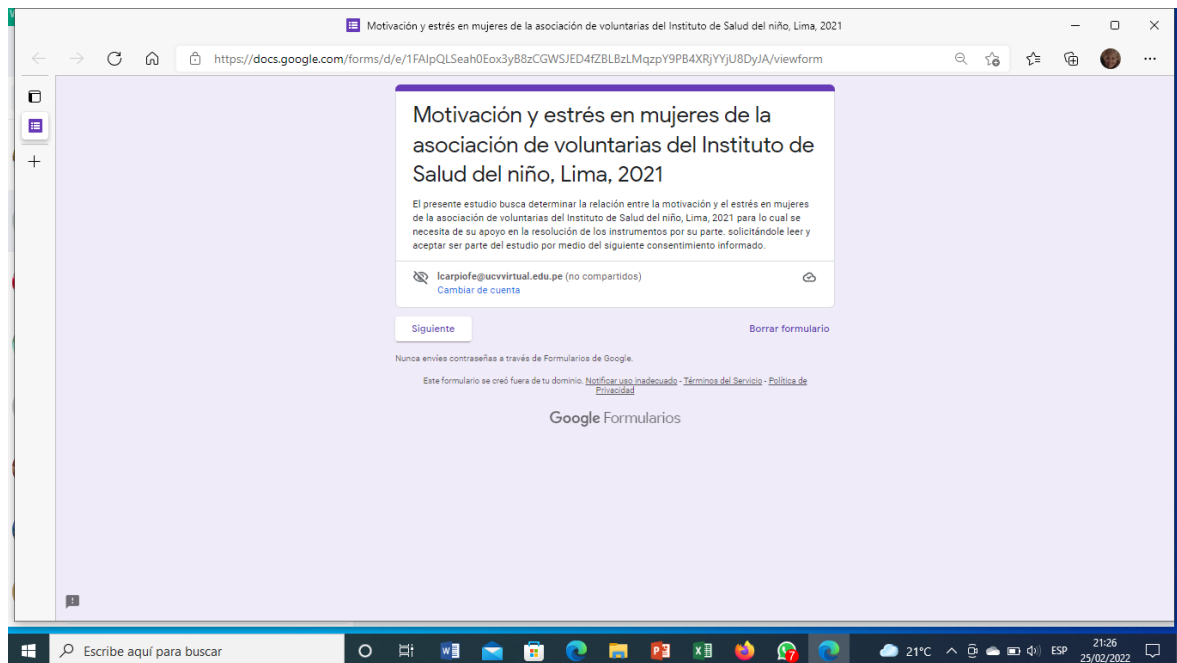
Escala de Percepción General del Estrés de Cohen et al. (1983), adaptado por Guzmán-Yacaman y Reyes-Bossio (2018)

Instrucciones: Coloca una X, en la opción que mejor manifieste su estado actual, considerando que lo haya percibido en este último mes. Respuesta solo con una opción cada pregunta.

PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Frecuente mente	Casi siempre
1. En el último mes ¿Cuán seguido has estado molesto por que algo pasó de forma inesperada?					
2. En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido incapaz de controlar hechos importantes en tu vida?					
3. En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido continuamente tenso?					
4. En el último mes ¿Cuán seguido te sentiste seguro de tus habilidades para manejar tus problemas personales?*					
5. En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en tu vida?*					
6. En el último mes ¿Cuán seguido confiaste en tu capacidad para manejar tus problemas personales?*					
7. En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que las cosas te estaban resultando como tú querías?*					
8. En el último mes ¿Cuán seguido te diste cuenta que no podías hacer todas las cosas que debías hacer?					
9. En el último mes ¿Cuán seguido has podido controlar las dificultades de tu vida?*					
10. En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que tienes el control de todo?*					
11. En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido molesto por situaciones que estaban fuera de tu control?					
12. En el último mes ¿Cuán seguido pudiste controlar la manera en que utilizaste el tiempo?*					
13. En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que los problemas se te habían acumulado?					

¡Gracias por participar!

Imagen formulario Google realizado



Anexo 4: Carta de solicitud y aprobación de aplicación de instrumentos por la entidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Los Olivos, 25 de Febrero de 2022

CARTA INV. N°0101-2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.
Laura Sánchez Marchena de Castellanos
Presidenta
AVOLDINSN
Av. Brasil 600/660 Breña Lima 5 Perú

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **LUZMILA MARGARITA DEL CARPIO FERIA** con DNI N° 07869013 estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002681666 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE VOLUNTARIAS DEL INSTITUTO DE SALUD DEL NIÑO LIMA, 2021**", Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,

Laura Sánchez M. de Castellanos
**PRESIDENTA
AVOLDINSN**

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



Anexo 5: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento

Cuestionario de estrés



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CARTA N°0099 - 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 25 de Febrero de 2022

Autor:

- **Dr. Alexander Reyes Bossio**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **LUZMILA MARGARITA DEL CARPIO FERIA**, con DNI.07869013 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002681666 quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE VOLUNTARIAS DEL INSTITUTO DE SALUD DEL NIÑO LIMA, 2021"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala de percepción general del estrés, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



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

Cuestionario motivación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N°0100 - 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 25 de Febrero de 2022

Autor:

- **Dra. Sandy Iliana Ventura Cueva**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **LUZMILA MARGARITA DEL CARPIO FERIA**, con DNI 07869013 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002681666 quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE VOLUNTARIAS DEL INSTITUTO DE SALUD DEL NIÑO LIMA, 2021**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento, Cuestionario para medir la escala de motivación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



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

Anexo 6: Autorización del uso del instrumento

Autorización del cuestionario de estrés

mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#sent/KtbxLvqxDdPxRMBHSHShGnChVdkKWHSWpg

Aplicaciones Nueva pestaña Lista de lectura

Redactar

Recibidos 1,156

Destacados

Postpuestos

Importantes

Enviados

Borradores 10

Categorías

Meet

Nueva reunión

Unirse a una reunión

Hangouts

Margarita +

No hay contactos de Hangouts

1 de 50

Solicito Autorización-Utilizar Adaptación el instrumento Escala de percepción general de Estrés

Recibidos x

Margarita Del Carpio <madelcarfe12@gmail.com> para mario.reyes, marb2383

jue, 24 feb, 00:04 (hace 9 días)

Luzmila Margarita Del Carpio Feria <icarprofe@ucvvirtual.edu.pe>

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a la vez presentarme soy Luzmila margarita del Carpio con DNI 07869013 con codigo de matricula de estudiante 7002681666, Quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en psicología, titulado: MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE VOLUNTARIAS DEL INSTITUTO DE SALUD DEL NIÑO, LIMA, 2021 Este trabajo de Investigación tiene fines académicos sin fines de lucro alguno donde se realizará una investigación. A través de la validez, la confiabilidad y análisis de ítems y baremos tentativos. Agradecemos por antelación brinde las facilidades de la autorización para el uso del instrumento en mención para solo fines académicos y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Muchas Gracias

Luzmila Margarita Del Carpio Feria.

Margarita Del Carpio

vie, 4 mar, 11:34 (hace 1 día)

----- Forwarded message ----- De: Margarita Del Carpio <madelcarfe12@gmail.com> Date: jue, 24 feb 2022 a la(s) 00:04 Subject: Solicito Autorización-Uti

mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#imp/KtbxLvqxDdPxRMBHSHShGnChVdkKWHSWpg

Aplicaciones Nueva pestaña Lista de lectura

Redactar

Recibidos 1,156

Destacados

Postpuestos

Importantes

Enviados

Borradores 10

Categorías

Meet

Nueva reunión

Unirse a una reunión

Hangouts

Margarita +

No hay contactos de Hangouts

1 de 77

Solicito Autorización-Utilizar Adaptación el instrumento Escala de percepción general de Estrés

Recibidos x

Margarita Del Carpio

Luzmila Margarita Del Carpio Feria <icarprofe@ucvvirtual.edu.pe> Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a la vez presentarme soy Luzmila

24 feb 2022, 00:04 (hace 9 días)

Margarita Del Carpio

----- Forwarded message ----- De: Margarita Del Carpio <madelcarfe12@gmail.com> Date: jue, 24 feb 2022 a la(s) 00:04 Subject: Solicito Autorización-Uti

4 mar 2022, 11:34 (hace 1 día)

Mario A. Reyes Bossio

para mi

Estimada Margarita

Un gran saludo, éxitos en su investigación.

Saludos cordiales

Mario Reyes Bossio
Docente Investigador
Facultad de Psicología
UPC

El 4 mar, 2022, a la(s) 11:35, Margarita Del Carpio <madelcarfe12@gmail.com> escribió:

Autorización del cuestionario de motivación

This screenshot shows the LinkedIn profile of Sandy Iliana Ventura Cueva, a student at Universidad Privada César Vallejo in Cajamarca, Peru. A message window is open, displaying the subject "Solicito Autorización-Utilizar Adaptación el instrumento Escala Motivació". The message includes a PDF attachment titled "CARTA AUTOR (4) (1).pdf" (554 KB) and a URL to the profile page.

This screenshot shows the same LinkedIn profile with a message window open. The subject of the message is "SOLICITO AUTORIZACION DEL INSTRUMENTO ESCALA DE MOTIVACION". The PDF attachment is the same as in the previous screenshot.

This screenshot shows the LinkedIn profile with a message window open. The subject of the message is "Solicito Autorización para el uso del Instrumen". The PDF attachment is the same as in the previous screenshots.

Anexo 7: Asentimiento informado para participación en la investigación

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ESTIMADA VOLUNTARIA

Reciba un afectuoso saludo, con el debido respeto me presento a usted: **DEL CARPIO FERIA, LUZMILA MARGARITA**, estudiantes del Taller de Titulación de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte.

Estoy realizando un trabajo de investigación sobre: “Motivación y estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021”; por ello le pido muy gentilmente colabore respondiendo a los cuestionarios, que le tomará un tiempo aproximado de 25 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines académicos.

Su participación es voluntaria y anónima, si decide aceptar ser parte de esta investigación le agradezco responda afirmativamente, como muestra de haber recibido la información de los procedimientos del cuestionario.

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor marque el recuadro con un aspa “X”.

Si acepto

Día: / /

Agradecer de antemano su valioso tiempo y contribución en nuestra investigación

Anexo 8: Validez y confiabilidad

Prueba binomial

Tabla 8.

Prueba binomial del instrumento motivación

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
JUEZ1	Grupo 1	SI	13	1,00	,50	,000
	Total		13	1,00		
JUEZ2	Grupo 1	SI	13	1,00	,50	,000
	Total		13	1,00		
JUEZ3	Grupo 1	SI	13	1,00	,50	,000
	Total		13	1,00		
JUEZ4	Grupo 1	SI	13	1,00	,50	,000
	Total		13	1,00		
JUEZ5	Grupo 1	SI	13	1,00	,50	,000
	Total		13	1,00		
Promedio						,000

Tabla 9.

Prueba binomial del instrumento estrés

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
JUEZ1	Grupo 1	SI	13	1,00	,50	,000
	Total		13	1,00		
JUEZ2	Grupo 1	SI	13	1,00	,50	,000
	Total		13	1,00		
JUEZ3	Grupo 1	SI	13	1,00	,50	,000
	Total		13	1,00		
JUEZ4	Grupo 1	SI	13	1,00	,50	,000
	Total		13	1,00		
JUEZ5	Grupo 1	SI	13	1,00	,50	,000
	Total		13	1,00		
Promedio						,000

Validez por juicio de experto

Cuestionario de motivación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Necesidad de logro			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Mejora continua	1 Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo	X		X		X		
2	Retos	3 Me gustan los retos difíciles	X		X		X		
3	Progreso	6 Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas	X		X		X		
4	Objetivos y metas	9 Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas	X		X		X		
5	Culminación de tareas	11 Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil	X		X		X		
Dimensión 2: Necesidad de poder			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Competitividad	2 Me gusta competir y ganar	X		X		X		
7	Mando	4 Me gusta llevar el mando	X		X		X		
8	Confrontación	7 Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo	X		X		X		
9	Control	12 Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor	X		X		X		
Dimensión 3: Necesidad de afiliación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Agradar	5 Me gusta agradar a otros	X		X		X		
11	Relaciones cercanas	8 Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Pertenecer a grupos o entidades	10 Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones	X		X		X		
13	Trabajar en equipo	13 Me gusta trabajar con otras personas que sólo.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA MOTIVACIÓN

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Cornejo del Carpio, Manuel Francisco

DNI. 08823488

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Licenciado en psicología	1977 - 1982
02	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Maestro en terapia cognitiva conductual de los trastornos psicológicos y psiquiátricos	2009 - 2010
03	Universidad César Vallejo	Doctor en Psicología	2017 - 2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Docente	Lima	2010 - 2011	Docencia
02	Universidad Alas Peruanas	Docente	Lima	2011 - 2014	Docencia
03	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2014 - 2021	Docencia

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MANUEL CORNEJO DEL CARPIO
Doctor en psicología
C.Ps.P. 5916

8 de marzo de 2022

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Necesidad de logro									
1	Mejora continua	1 Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo	X		X		X		
2	Retos	3 Me gustan los retos difíciles	X		X		X		
3	Progreso	6 Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas	X		X		X		
4	Objetivos y metas	9 Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas	X		X		X		
5	Culminación de tareas	11 Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil	X		X		X		
Dimensión 2: Necesidad de poder									
6	Competitividad	2 Me gusta competir y ganar	X		X		X		
7	Mando	4 Me gusta llevar el mando	X		X		X		
8	Confrontación	7 Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo	X		X		X		
9	Control	12 Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor	X		X		X		
Dimensión 3: Necesidad de afiliación									
10	Agradar	5 Me gusta agradar a otros	X		X		X		
11	Relaciones cercanas	8 Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Pertenecer a grupos o entidades	10 Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones	X		X		X		
13	Trabajar en equipo	13 Me gusta trabajar con otras personas que sólo.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA MOTIVACIÓN

Observaciones: En el marco teórico del trabajo especificar si los conceptos utilizados por Steers y Braunstein difieren de los planteados por Mc Clelland. A fin de respetar los derechos de autor.

Asimismo, indico que en el trabajo de validación de Sandy Ventura se refiere a la escala de calificación de LIKERT, y en ésta presentación se dice Escala ordinal. En todo caso sustentar por qué se usa ordinal y no el concepto de la escala Likert.

También precisar que respecto de la escala original de Steers y Braunstein se está validando 13 de los 15 ítems. Porque se está tomando el resultado del trabajo de validación de Sandy Ventura.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Irene María Julia Vera Arica

DNI: 25829374

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Psicología Organizacional	1971 - 1976
02	Universidad del Pacífico	Magister en Administración	1997 -1999

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Pontificia Universidad Católica del Perú	Docente Facultad: Administración de Empresas/ Gestión y Alta Dirección	Lima	1999 – a la fecha	Docente cursos de Gestión del talento, Asesora de tesis/Jurado revisor/Presidir sustentaciones de tesis
02	Banco Central de Reserva del Perú	Jefe, último Departamento de Relaciones laborales	Lima	1979 - 2020	Funciones como psicóloga organizacional en lo áreas como: Administración de personal, Desarrollo de Personal y Relaciones Laborales

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Irene Vera Arica C.Ps.P. 1978

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Necesidad de logro									
1	Mejora continua	1 Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo	✓		✓		✓		
2	Retos	3 Me gustan los retos difíciles	✓		✓		✓		
3	Progreso	6 Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas	✓		✓		✓		
4	Objetivos y metas	9 Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
5	Culminación de tareas	11 Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Necesidad de poder									
6	Competitividad	2 Me gusta competir y ganar	✓		✓		✓		
7	Mando	4 Me gusta llevar el mando	✓		✓		✓		
8	Confrontación	7 Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo	✓		✓		✓		
9	Control	12 Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Necesidad de afiliación									
10	Agradar	5 Me gusta agradar a otros	✓		✓		✓		
11	Relaciones cercanas	8 Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
12	Pertenecer a grupos o entidades	10 Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones	✓		✓		✓		
13	Trabajar en equipo	13 Me gusta trabajar con otras personas que sólo.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA MOTIVACIÓN

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CANDELA A. LLÓN V E

DNI: 1 0 2

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR EN CIENCIAS INVESTIGADORA	1 4 - 1
02	UNIVERSIDAD NACIONAL EDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGIA	1 - 1 1

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UN V - LIMA	DOCENTE	LIMA	201	DOCENCIA - INVESTIGACIÓN
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 - AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN


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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 marzo 2022


Dr. Victor E. Candela Ayllón
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 2935

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

N°	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Necesidad de logro			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Mejora continua	1 Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo	X		X		X		Cambiar la palabra "fuertemente" por una de "constancia" o "frecuencia"
2	Retos	3 Me gustan los retos difíciles	X		X		X		
3	Progreso	6 Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas	X		X		X		
4	Objetivos y metas	9 Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas	X		X		X		
5	Culminación de tareas	11 Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil	X		X		X		
Dimensión 2: Necesidad de poder			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Competitividad	2 Me gusta competir y ganar	X		X				
7	Mando	4 Me gusta llevar el mando	X		X				
8	Confrontación	7 Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo	X		X				
9	Control	12 Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor	X		X				
Dimensión 3: Necesidad de afiliación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Agradar	5 Me gusta agradar a otros	X		X		X		
11	Relaciones cercanas	8 Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Pertenecer a grupos o entidades	10 Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones	X		X		X		
13	Trabajar en equipo	13 Me gusta trabajar con otras personas que sólo.	X		X		X		Darle mayor sentido a la pregunta, le falta un conector. Ej. "Me gusta más trabajar con otras personas, que solo"

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA MOTIVACIÓN

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Queirolo Rochabrun Carlos Enrique.**

DNI: 25660758

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Egresado de Maestría	2 años
SINEACE / Colegio de Psicólogos del Perú	Evaluador de competencias profesionales	1 año

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01 Colegio de Psicólogos del Perú	Director de Certificaciones Profesionales	Jesús María - Lima	2017 a la actualidad	Dirigir y desarrollar los procesos de certificación de competencias profesionales del Psicólogo peruano a nivel nacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Carlos Enrique Queirolo Rochabrun
PSICÓLOGO
C.P.P. 5557 R.N.E. 012

20 de abril de 2021

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Necesidad de logro			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Mejora continua	1 Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo	x		x		x		
2	Retos	3 Me gustan los retos difíciles	x		x		x		
3	Progreso	6 Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas	x		x		x		
4	Objetivos y metas	9 Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas	x		x		x		
5	Culminación de tareas	11 Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil	x		x		x		
Dimensión 2: Necesidad de poder			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Competitividad	2 Me gusta competir y ganar	x		x		x		
7	Mando	4 Me gusta llevar el mando	x		x		x		
8	Confrontación	7 Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo	x		x		x		
9	Control	12 Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor	x		x		x		
Dimensión 3: Necesidad de afiliación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Agradar	5 Me gusta agradar a otros	x		x		x		
11	Relaciones cercanas	8 Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	x		x		x		
12	Pertenecer a grupos o entidades	10 Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones	x		x		x		
13	Trabajar en equipo	13 Me gusta trabajar con otras personas que sólo.	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA MOTIVACIÓN

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MIGUEL ANGEL GARCIA MIRAVAL

DNI: 09917789

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	LICENCIADO PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	MAGISTER EN PSICOLOGIA	2007-2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DOCENTE	LIMA	2006-2021	DOCENTE
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA	2019-2021	DOCENTE
03	EJERCITO DEL PERU	PSICOLOGO	LIMA	2014-2022	PSICOLOGO ASISTENCIAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Enero 2022

Cuestionario de estrés

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide exposición a funcionamiento familiar

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estrés positivo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Seguridad	4 En el último mes ¿Cuán seguido te sentiste seguro de tus habilidades para manejar tus problemas personales?	X		X		X		
3	Afrontamiento efectivo	5 En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en tu vida?	X		X		X		
5	Confianza en capacidades	6 En el último mes ¿Cuán seguido confiaste en tu capacidad para manejar tus problemas personales?	X		X		X		
7	Cumplimiento de objetivos	7 En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que las cosas te estaban resultando como tú querías?	X		X		X		
9	Control de dificultades	9 En el último mes ¿Cuán seguido has podido controlar las dificultades de tu vida?	X		X		X		
11	Control de todo	10 En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que tienes el control de todo?	X		X		X		
13	Control del tiempo	12 En el último mes ¿Cuán seguido pudiste controlar la manera en que utilizaste el tiempo?	X		X		X		
Dimensión 2: Estrés negativo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Molestias	1 En el último mes ¿Cuán seguido has estado molesto por que algo pasó de forma inesperada?	X		X		X		
4	Falta de control	2 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido incapaz de controlar hechos importantes en tu vida?	X		X		X		
6	Tensión	3 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido continuamente tenso?	X		X		X		
8	Incumplimiento de labores	8 En el último mes ¿Cuán seguido te diste cuenta que no podías hacer todas las cosas que debías hacer?	X		X		X		
10	Molestia por falta de control	11 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido molesto por situaciones que estaban fuera de tu control?	X		X		X		
12	Acumulación de problemas	13 En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que los problemas se te habían acumulado?	X		X		X		

Observaciones: En el trabajo de validación de adaptado por Guzmán-Yacaman & Reyes-Bossio (2018). Indican que usan la escala LIKERT y en esta consulta considerar escala ordinal. Mi opinión es que debe mantenerse la denominación de escala Likert.

Las definiciones de las dimensiones deben tomarse del autor del cuestionario, o sea de Cohen. En el texto precedente señalan que las definiciones son de Guzmán-Yacaman & Reyes-Bossio (2018) ¿¿??

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Vera Arica, Irene María Julia

DNI: 25829374

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Psicología Organizacional	1971 - 1976
02	Universidad del Pacifico	Magister en Administración	1997 -1999

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Pontificia Universidad Católica del Perú	Docente Facultad: Administración de Empresas/ Gestión y Alta Dirección	Lima	1999 – a la fecha	Docente cursos de Gestión del talento, Asesora de tesis/Jurado revisor/Presidir sustentaciones de tesis
02	Banco Central de Reserva del Perú	Última cargo Jefe Dpto Relaciones Laborales	Lima	1979 - 2020	Funciones como psicóloga organizacional en lo áreas como: Administración de personal, Desarrollo de Personal y Relaciones Laborales

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de marzo 2022



Irene Vera Arica – CPs.P. 1978

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide exposición a funcionamiento familiar

N°	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estrés positivo									
1	Seguridad	4 En el último mes ¿Cuán seguido te sentiste seguro de tus habilidades para manejar tus problemas personales?	X		X		X		
3	Afrontamiento efectivo	5 En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en tu vida?	X		X		X		
5	Confianza en capacidades	6 En el último mes ¿Cuán seguido confiaste en tu capacidad para manejar tus problemas personales?	X		X		X		
7	Cumplimiento de objetivos	7 En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que las cosas te estaban resultando como tú querías?	X		X		X		
9	Control de dificultades	9 En el último mes ¿Cuán seguido has podido controlar las dificultades de tu vida?	X		X		X		
11	Control de todo	10 En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que tienes el control de todo?	X		X		X		
13	Control del tiempo	12 En el último mes ¿Cuán seguido pudiste controlar la manera en que utilizaste el tiempo?	X		X		X		
Dimensión 2: Estrés negativo									
2	Molestias	1 En el último mes ¿Cuán seguido has estado molesto por que algo pasó de forma inesperada?	X		X		X		
4	Falta de control	2 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido incapaz de controlar hechos importantes en tu vida?	X		X		X		
6	Tensión	3 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido continuamente tenso?	X		X		X		
8	Incumplimiento de labores	8 En el último mes ¿Cuán seguido te diste cuenta que no podías hacer todas las cosas que debías hacer?	X		X		X		
10	Molestia por falta de control	11 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido molesto por situaciones que estaban fuera de tu control?	X		X		X		
12	Acumulación de problemas	13 En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que los problemas se te habían acumulado?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Cornejo del Carpio, Manuel Francisco.

DNI: 08823488

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Licenciado en psicología	1977 - 1982
02	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Maestro en terapia cognitiva conductual de los trastornos psicológicos y psiquiátricos	2009 – 2010
03	Universidad César Vallejo	Doctor en Psicología	2017 - 2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Docente	Lima	2010 - 2011	Docencia
02	Universidad Alas Peruanas	Docente	Lima	2011 - 2014	Docencia
03	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2014 - 2022	Docencia

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MANUEL CORNEJO DEL CARPIO
Doctor en psicología
C.Ps.P. 5916

De marzo de 2022

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide exposición a funcionamiento familiar

N°	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Estrés positivo									
1	Seguridad	4 En el último mes ¿Cuán seguido te sentiste seguro de tus habilidades para manejar tus problemas personales?	✓		✓		✓		
3	Afrontamiento efectivo	5 En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en tu vida?	✓		✓		✓		
5	Confianza en capacidades	6 En el último mes ¿Cuán seguido confiaste en tu capacidad para manejar tus problemas personales?	✓		✓		✓		
7	Cumplimiento de objetivos	7 En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que las cosas te estaban resultando como tú querías?	✓		✓		✓		
9	Control de dificultades	9 En el último mes ¿Cuán seguido has podido controlar las dificultades de tu vida?	✓		✓		✓		
11	Control de todo	10 En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que tienes el control de todo?	✓		✓		✓		
13	Control del tiempo	12 En el último mes ¿Cuán seguido pudiste controlar la manera en que utilizaste el tiempo?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Estrés negativo									
2	Molestias	1 En el último mes ¿Cuán seguido has estado molesto por que algo pasó de forma inesperada?	✓		✓		✓		
4	Falta de control	2 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido incapaz de controlar hechos importantes en tu vida?	✓		✓		✓		
6	Tensión	3 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido continuamente tenso?	✓		✓		✓		
8	Incumplimiento de labores	8 En el último mes ¿Cuán seguido te diste cuenta que no podías hacer todas las cosas que debías hacer?	✓		✓		✓		
10	Molestia por falta de control	11 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido molesto por situaciones que estaban fuera de tu control?	✓		✓		✓		
12	Acumulación de problemas	13 En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que los problemas se te habían acumulado?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CANDELA A LLÓN V ... E

DNI: 1 0 2

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COM LUTENSE DE MADRID	DOCTOR SU CIENCIA INVESTIGADORA	1 4 - 1
02	UNIVERSIDAD NACIONAL EDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN SICOLOG A	1 - 1 1

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UN V - LIMA	DOCENTE	LIMA	201	DOCENCIA - INVESTIGACIÓN
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 - AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN


14 marzo 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Victor E. Candela Aylón
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 2935

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide exposición a funcionamiento familiar

N°	Indicador	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estrés positivo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Seguridad	4 En el último mes ¿Cuán seguido te sentiste seguro de tus habilidades para manejar tus problemas personales?	X		X		X		
3	Afrontamiento efectivo	5 En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en tu vida?	X		X		X		
5	Confianza en capacidades	6 En el último mes ¿Cuán seguido confiaste en tu capacidad para manejar tus problemas personales?	X		X		X		
7	Cumplimiento de objetivos	7 En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que las cosas te estaban resultando como tú querías?	X		X		X		
9	Control de dificultades	9 En el último mes ¿Cuán seguido has podido controlar las dificultades de tu vida?	X		X		X		
11	Control de todo	10 En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que tienes el control de todo?	X		X		X		
13	Control del tiempo	12 En el último mes ¿Cuán seguido pudiste controlar la manera en que utilizaste el tiempo?	X		X		X		
Dimensión 2: Estrés negativo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Molestias	1 En el último mes ¿Cuán seguido has estado molesto por que algo pasó de forma inesperada?	X		X		X		
4	Falta de control	2 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido incapaz de controlar hechos importantes en tu vida?	X		X		X		
6	Tensión	3 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido continuamente tenso?	X		X		X		Reformular la pregunta, la frase "continuamente"
8	Incumplimiento de labores	8 En el último mes ¿Cuán seguido te diste cuenta que no podías hacer todas las cosas que debías hacer?	X		X		X		Retirar la última palabra "hacer" por ser redundante
10	Molestia por falta de control	11 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido molesto por situaciones que estaban fuera de tu control?	X		X		X		
12	Acumulación de problemas	13 En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que los problemas se te habían acumulado?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Carlos Queirolo Rochabrun.**

DNI: 25660758

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Egresado de Maestría	2 años
02	SINEACE / Colegio de Psicólogos del Perú	Evaluador de competencias profesionales	1 año

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Colegio de Psicólogos del Perú	Director de Certificaciones Profesionales	Jesús María - Lima	2017 a la actualidad	Dirigir y desarrollar los procesos de certificación de competencias profesionales del Psicólogo peruano a nivel nacional
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide exposición a funcionamiento familiar

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estrés positivo									
1	Seguridad	4 En el último mes ¿Cuán seguido te sentiste seguro de tus habilidades para manejar tus problemas personales?	X		X		X		
3	Afrontamiento efectivo	5 En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en tu vida?	X		X		X		
5	Confianza en capacidades	6 En el último mes ¿Cuán seguido confiaste en tu capacidad para manejar tus problemas personales?	X		X		X		
7	Cumplimiento de objetivos	7 En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que las cosas te estaban resultando como tú querías?	X		X		X		
9	Control de dificultades	9 En el último mes ¿Cuán seguido has podido controlar las dificultades de tu vida?	X		X		X		
11	Control de todo	10 En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que tienes el control de todo?	X		X		X		
13	Control del tiempo	12 En el último mes ¿Cuán seguido pudiste controlar la manera en que utilizaste el tiempo?	X		X		X		
Dimensión 2: Estrés negativo									
2	Molestias	1 En el último mes ¿Cuán seguido has estado molesto por que algo pasó de forma inesperada?	X		X		X		
4	Falta de control	2 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido incapaz de controlar hechos importantes en tu vida?	X		X		X		
6	Tensión	3 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido continuamente tenso?	X		X		X		
8	Incumplimiento de labores	8 En el último mes ¿Cuán seguido te diste cuenta que no podías hacer todas las cosas que debías hacer?	X		X		X		
10	Molestia por falta de control	11 En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido molesto por situaciones que estaban fuera de tu control?	X		X		X		
12	Acumulación de problemas	13 En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que los problemas se te habían acumulado?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MIGUEL ANGEL GARCIA MIRAVAL

DNI: 09917789

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	LICENCIADO PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	MAGISTER EN PSICOLOGIA	2007-2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DOCENTE	LIMA	2006-2021	DOCENTE
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA	2019-2021	DOCENTE
03	EJERCITO DEL PERU	PSICOLOGO	LIMA	2014-2022	PSICOLOGO ASISTENCIAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Enero 2022

Tabla 10*Tabla de validación de jueces*

Variable	Nº	Validador	Grado académico	Resultado	V-Aiken
Estrés	1	Manuel Francisco Cornejo del Carpio	Maestro	Aplicable	1
	2	Irene Vera Arica	Maestra	Aplicable	
	3	Víctor Eduardo Candela Ayllon	Doctor	Aplicable	
	4	Carlos Queirolo Rochabrun	Maestro	Aplicable	
	5	Miguel Ángel García Miraval	Maestro	Aplicable	
Motivación	1	Manuel Francisco Cornejo del Carpio	Maestro	Aplicable	1
	2	Irene Vera Arica	Maestra	Aplicable	
	3	Víctor Eduardo Candela Ayllon	Doctor	Aplicable	
	4	Carlos Queirolo Rochabrun	Maestro	Aplicable	
	5	Miguel Ángel García Miraval	Maestro	Aplicable	

Anexo 9: Validez y confiabilidad de los instrumentos de la muestra

Validez de la variable motivación

Tabla 11

Análisis descriptivo de ítems del instrumento motivación

Dimensiones	Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	H2	Aceptable
Logro	ITEM01	4.000	0.75	-0.585	-1.001	0.31	0.243	Si
	ITEM03	4.000	0.857	-0.331	0.016	0.357	0.315	Si
	ITEM06	4.000	0.725	-0.504	-0.279	0.422	0.327	Si
	ITEM09	4.000	0.714	-1.234	3.764	0.465	0.446	Si
	ITEM11	5.000	0.684	-1.008	0.739	0.53	0.482	Si
Poder	ITEM02	3.000	1.068	-0.423	-0.056	0.533	0.461	Si
	ITEM04	3.000	0.777	1.03	0.607	0.341	0.207	Si
	ITEM07	3.000	0.995	-0.085	0.092	0.142	0.031	Si
	ITEM12	3.000	0.834	-0.119	0.092	0.222	0.064	Si
Afiliación	ITEM05	3.000	1.056	-0.153	-0.641	0.414	0.294	Si
	ITEM08	4.000	0.828	-0.495	0.378	0.222	0.082	Si
	ITEM10	4.000	0.808	0.037	-0.751	0.289	0.190	Si
	ITEM13	4.000	0.751	0.376	-1.142	0.273	0.114	Si

Nota. N: 100; M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; H2: comunalidad.

En la tabla anterior se puede observar el análisis de ítems del instrumento de motivación, donde la media oscilo entre 3.00 a 4.000, en cuanto a la desviación estándar entre 0.684 y 1.068, además, referente a los datos obtenidos para la asimetría y la curtosis tienen una distribución normal debido a que todos los ítems son cercanos a +/- 1.5, para poder interpretar estos valores se ha considerado lo referido por Pérez y Medrano (2010). Por otra parte, índice de homogeneidad corregida en la mayoría de los ítems se cumple con el criterio referido por Kline (2016) quien evidencia que los valores son considerados como aceptables cuando estos son >0.30, Finalmente, entorno a las comunalidades la mayoría de los ítems se cumple el valor referido por Detrinidad (2016), donde estos deben considerarse como óptimos cuando son >0.40.

Tabla 12

Evidencia de indicadores de ajuste de análisis factorial confirmatorio del instrumento motivación

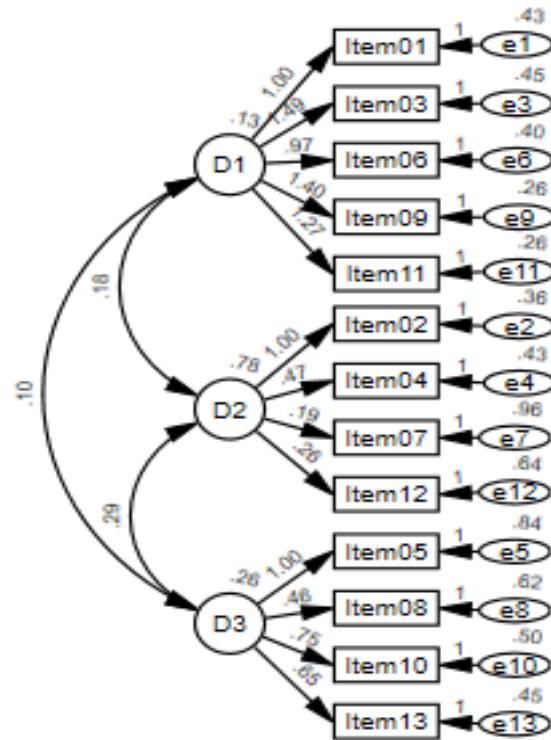
Índices de Ajuste		Modelo I	Índices Óptimos	Autor	Aceptable
Ajuste Absoluto					
X ² /gl	Razón chi cuadrado/ grados libertad	2.850	De 1 a 2	(Escobedo et al., 2016)	Si
GFI	Índice de bondad de ajuste	0.86	Cercano a 1	(Escobedo et al., 2016)	Si
RMSEA	Índice de bondad de ajuste ajustado	0.107	≤ 0.05	(Escobedo et al., 2016)	No
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	0.0875	Cerca de 0	(Escobedo et al., 2016)	Si
Ajuste Comparativo					
CFI	Índice de ajuste comparativo	0.697	≥ 0.95	(Schreider et al., 2006)	No
TLI	Índice de Tucker – Lewis	0.618	≥ 0.90	(Ruiz, Pardo, San Martín, 2010)	No
Ajuste Parsimonioso					
AIC	Criterio de información de Akaike	234.728	Valores bajos	(Escobedo et al., 2016)	Si

Nota. x²: chi cuadrado, gl: grados de libertad, SRMR: residuo estandarizado cuadrático medio, RMSEA: error cuadrático medio de aproximación; GFI: índice de bondad de ajuste, CFI: índice de ajuste comparativo; TLI: índice de ajuste no normalizado; NFI: Índice de ajuste normado

En la tabla anterior se presentó el ajuste de análisis factorial confirmatorio del instrumento motivación, donde el x²/gl, el GFI, SRMR, AIC, presentan valores óptimos, mientras que el RMSEA, CFI y TLI no cumplen con los valores requeridos, en consecuencia el modelo no se ajusta de forma adecuada.

Figura 2

Representación gráfica de la evidencia de validez basada en su estructura interna del instrumento motivación



CFI = .697; RMSEA = .107
GFI = .880; TLI = .618; AIC = 234.728
Chi-square/df = 2.850; cmin = 176.728; p = .000; df = 62

Validez de la variable estrés

Tabla 13

Análisis descriptivo de ítems del instrumento estrés

Dimensiones	Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	H2	Aceptable
Estrés positivo	ITEM04	3.000	0.767	0.137	-0.055	0.602	0.514	Si
	ITEM05	2.000	0.833	0.148	0.127	0.597	0.517	Si
	ITEM06	3.000	0.936	0.067	-0.075	0.463	0.352	Si
	ITEM07	2.000	0.912	0.58	-0.595	0.397	0.223	Si
	ITEM09	2.000	0.851	0.286	-0.664	0.213	0.065	Si
	ITEM10	1.000	0.719	0.836	-0.615	0.409	0.225	Si
Estrés negativo	ITEM12	2.000	0.856	0.251	-0.727	0.582	0.459	Si
	ITEM01	3.000	0.917	0.546	-0.058	0.402	0.254	Si
	ITEM02	2.000	0.82	0.329	-0.787	0.445	0.263	Si
	ITEM03	3.000	0.884	0.032	-0.203	0.502	0.369	Si
	ITEM08	3.000	1.065	0.105	-0.281	0.597	0.514	Si
	ITEM11	2.000	0.909	0.316	-0.768	0.447	0.279	Si
	ITEM13	3.000	1.025	0.319	-0.209	0.572	0.447	Si

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; H2: comunalidad.

En la tabla anterior se puede observar el análisis de ítems del instrumento de estrés, donde la media oscilo entre 2.00 a 3.000, en cuanto a la desviación estándar entre 0.767 y 1.065, además, referente a los datos obtenidos para la asimetría y la curtosis tienen una distribución normal debido a que todos los ítems son cercanos a +/- 1.5, para poder interpretar estos valores se ha considerado lo referido por Pérez y Medrano (2010). Por otra parte, índice de homogeneidad corregida en la mayoría de los ítems se cumple con el criterio referido por Kline (2016) quien evidencia que los valores son considerados como aceptables cuando estos son >0.30, Finalmente, entorno a las comunalidades la mayoría de los ítems se cumple el valor referido por Detrinidad (2016), donde estos deben considerarse como óptimos cuando son >0.40.

Tabla 14

Evidencia de indicadores de ajuste de análisis factorial confirmatorio del instrumento estrés

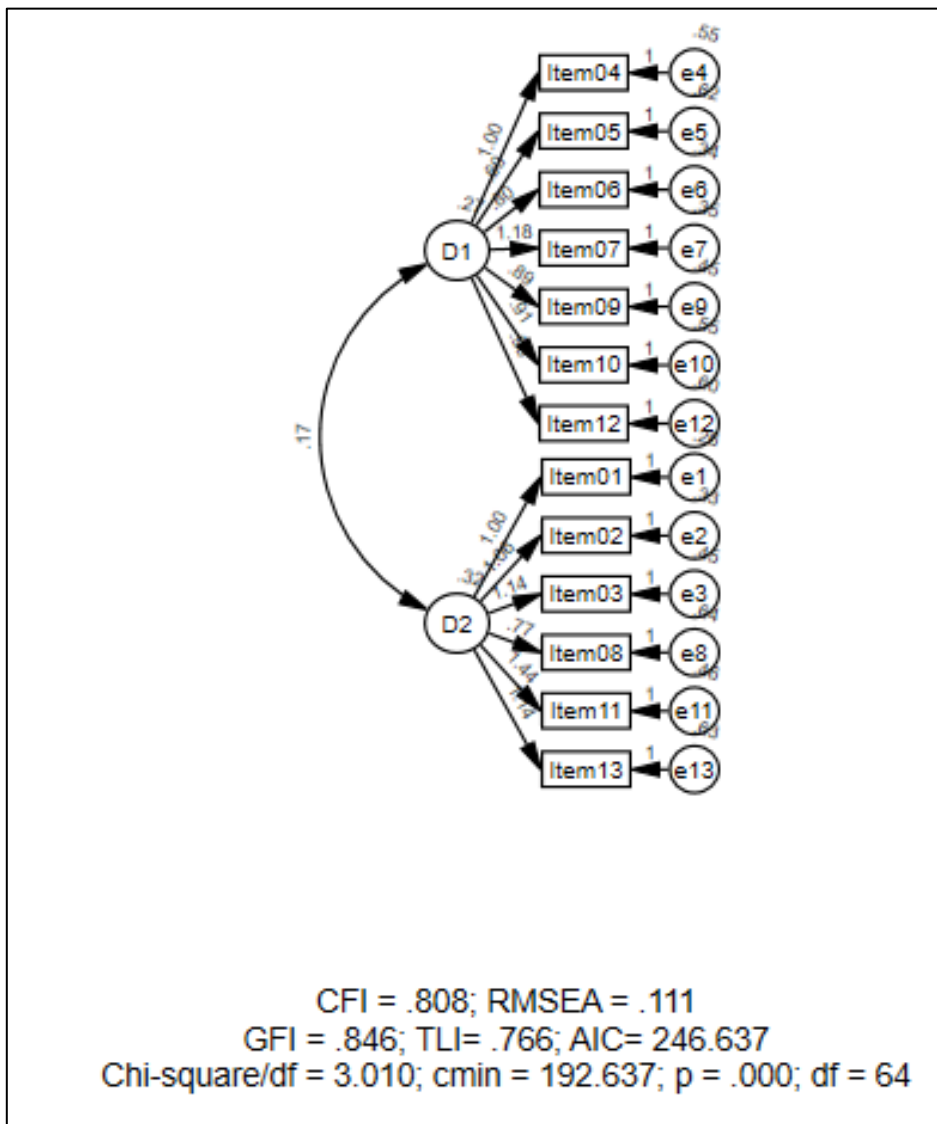
Índices de Ajuste		Modelo I	Índices Óptimos	Autor	Aceptable
Ajuste Absoluto					
X ² /gl	Razón chi cuadrado/ grados libertad	3.010	De 1 a 2	(Escobedo et al., 2016)	No
GFI	Índice de bondad de ajuste	0.808	Cercano a 1	(Escobedo et al., 2016)	Si
RMSEA	Índice de bondad de ajuste ajustado	0.111	≤ 0.05	(Escobedo et al., 2016)	No
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	0.903	Cerca de 0	(Escobedo et al., 2016)	No
Ajuste Comparativo					
CFI	Índice de ajuste comparativo	0.808	≥ 0.95	(Schreider et al., 2006) (Ruiz, Pardo, San Martín, 2010)	No
TLI	Índice de Tucker – Lewis	0.766	≥ 0.90	(Ruiz, Pardo, San Martín, 2010)	No
Ajuste Parsimonioso					
AIC	Criterio de información de Akaike	246.637	Valores bajos	(Escobedo et al., 2016)	Si

Nota. x²: chi cuadrado, gl: grados de libertad, SRMR: residuo estandarizado cuadrático medio, RMSEA: error cuadrático medio de aproximación; GFI: índice de bondad de ajuste, CFI: índice de ajuste comparativo; TLI: índice de ajuste no normalizado; NFI: Índice de ajuste normado

En la tabla anterior se observa para el ajuste de análisis factorial confirmatorio del instrumento estrés donde el x²/gl, RMSEA, SRMR, CFI y TLI no poseen un valor óptimo, sin embargo, el CFI y AIC si cumplen con los valores adecuados, finalmente, en base a ello se refiere que el modelo no presenta un ajuste adecuado.

Figura 3

Representación gráfica de la evidencia de validez basada en su estructura interna del instrumento estrés



Confiabilidad de la variable motivación

Tabla 15

Análisis de confiabilidad del instrumento motivación

Competencias parentales	Coefficiente de alfa de Cronbach	Omega de McDonald's	N° de elementos
Total	0.719	0.718	13
Logro	0.715	0.726	5
Poder	0.518	0.512	4
Afiliación	0.462	0.488	4

En la tabla anterior se presenta el análisis de confiabilidad, donde el total de la variable motivación fue un alfa de Cronbach de 0.719 considerándose un valor alto, mientras que en sus dimensiones logro, poder y afiliación se obtuvo un valor alfa de 0,715; 0,518 y 0,462 respectivamente considerándose valores aceptables. Respecto al coeficiente de omega de McDonald's se han presentado valores similares, donde, el omega total fue de 0,718 y para las dimensiones 0,726, 0,512 y 0,488; los cuales son considerados aceptables. Es menester mencionar que estos valores son interpretados de acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Confiabilidad variable estrés

Tabla 16

Análisis de confiabilidad del instrumento estrés

Estrés	Coefficiente de alfa de Cronbach	Omega de McDonald's	N° de elementos
Total	0.833	0.833	13
Estrés positivo	0.754	0.758	7
Estrés negativo	0.833	0.833	6

En la tabla 15, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.956 considerándose un valor muy elevado, además, en cuanto a la dimensión ira se obtuvo una confiabilidad de 0.942 y para la dimensión hostilidad se obtuvo una confiabilidad de 0.933 considerándose valores muy elevados. Además, según el coeficiente de omega de McDonald's, se encuentran resultados similares, obteniendo para el total 0.957, considerándose también valores aceptables. Para la interpretación de los valores del análisis de confiabilidad se utilizó lo establecido por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).