



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOGRO EN
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PRIVADA, AYACUCHO 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

SIHUIN CARAYHUA, ANGELA YEGRISKA

ORCID: 0000-0002-9249-8250

ASESOR

ESCARCENA MENDOZA KAREN INES

ORCID: 0000-0002-8605-3060

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Equipo de trabajo

Autora

Sihuin Carayhua, Angela Yegriska

ORCID: 0000-0002-9249-8250

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de La Salud,
Escuela Profesional de Psicología, Chimbote, Perú

Asesor

Escarcena Mendoza, Karen Inés

ORCID: 0000-0002-8605-3060

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de La Salud,
Escuela Profesional de Psicología, Chimbote, Perú

Jurados

Dra. Bustamante León Mariella

ORCID: 0000-0002-9870-9207

Mgr. Velásquez Temoche Susana Carolina

ORCID: 0000-0003-3061-812X

Mgr. Abad Núñez Celia Margarita

ORCID: 0000-0002-8605-7344

Jurado evaluador de tesis

Dra. Bustamante León Mariella

Presidente

Mgtr. Velásquez Temoche Susana Carolina

Miembro

Mgtr. Abad Nuñez Celia Margarita

Miembro

Mgtr. Escarcena Mendoza, Karen Inés

Asesora

Agradecimiento

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, institución que me forma profesionalmente y me brinda la oportunidad de seguir superándome.

Mi reconocimiento a la Mgtr. Escarcena Mendoza, Karen Inés por su incondicional apoyo, comprensión, tiempo y orientación para la realización y culminación de la presente investigación.

Dedicatoria

A toda mi familia por ser una red de apoyo en todo momento inspirándome, creyendo en mi capacidad y en cada paso que doy.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación del estrés laboral con motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. En la sección metodológica correspondió al tipo cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental transversal. Asumiendo como población a todos los docentes de la institución y evaluando a 33 participantes como muestra con instrumentos validados y confiables que fueron la Escala de estrés laboral de la OIT –OMS de Ivancevich & Matteson (1989) y Escala motivación de logro (ML-1) con autor Pedro Morales Vallejo en el año 2006. Estudio que demostró, que existe relación entre estrés laboral y motivación de logro en docentes; por lo tanto, la mayoría de docentes tienen nivel intermedio en estrés docente y que ello se asocia con el nivel moderado que evidencian en la motivación de logro al desempeñar sus actividades laborales en el proceso de enseñanza en la institución educativa.

Palabras clave: estrés laboral, motivación de logro, agotamiento emocional.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship of work stress with achievement motivation in teachers of a Private Educational Institution, Ayacucho 2021. In the methodological section, it corresponded to the quantitative type, correlational level and non-experimental cross-sectional design. Assuming all the teachers of the institution as a population and evaluating 33 participants as a sample with validated and reliable instruments that were the ILO-WHO Labor Stress Scale by Ivancevich & Matteson (1989) and the Achievement Motivation Scale (ML-1) with author Pedro Morales Vallejo in 2006. Study that shows that there is a relationship between work stress and achievement motivation in teachers; therefore, the majority of teachers have an intermediate level in teaching stress and that this is associated with the moderate level that they show in the motivation to achieve when carrying out their work activities in the teaching process in the educational institution.

Keywords: work stress, achievement motivation, emotional exhaustion.

Contenido

Equipo de Trabajo	2
Jurado evaluador	3
Agradecimiento	4
Dedicatoria	5
Resumen	6
Abstract	7
Indice de tablas	10
Indice de figuras	11
Introducción	12
1. Revisión de la literatura	15
1.1. Antecedentes	15
1.2. Bases teóricas de la investigación	19
2. Método	32
2.1. El tipo de investigación	32
2.2. Nivel de investigación	32
2.3. Diseño de investigación	32
2.4. Población y muestra	32
2.5. Operalización de variable	34
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.6.1. Técnicas	35
2.6.2. Instrumento	35
2.7. Plan de análisis	37
2.8. Principios éticos	38

3. Resultados	39
4. Discusión	43
5. Conclusiones	46
Referencias	49
Apéndice A: Instrumento de evaluación	53
Apéndice B: Consentimiento informado	55
Apéndice C: Genograma de actividades	56
Apéndice D: Presupuesto	58
Apéndice E: Ficha técnica	59
Apéndice F: Matriz de consistencia	60
Apéndice G: Solicitud	61
Apéndice H: Figuras	62
Apéndice I: Fiabilidad del instrumento	64

Índice de tablas

Tabla 1	32
Tabla 2	36
Tabla 3	36
Tabla 4	37
Tabla 5	38
Tabla 6.....	38
Tabla 7.....	55

1. Introducción

En la presente investigación se determinó la relación del estrés laboral con motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Donde los beneficiarios de estos resultados podrán hacer frente al estrés laboral, al que se encuentran día a día, de esta manera se lograr el propósito y contribuir al desarrollo integral tanto de los docentes como de la institución. Con la aparición de la nueva pandemia por coronavirus, la vida ha dado un alto a la forma normal de convivencia, obligando a todos a encontrar nuevos estilos de trabajo que permitan una continuidad; para de alguna manera evitar la afección en el sentido laboral, por lo que se realizó un estudio acerca del estrés laboral en Cajamarca, siendo así que gran parte de la población (46.3%) muestra un alto nivel de estrés siendo Jesús el distrito que tiene una mayor prevalencia (10.9%) y Cospán el que tiene menor incidencia de profesores en esta variable (2.9%), por lo que la motivación al logro es de baja calidad, ya que para la adaptación a las nuevas tecnologías y métodos de estudio vario de manera evidente, de forma espontánea, sin contar con los conocimientos básicos y previos de cada uno de los docentes (Becerra, 2020).

El estrés laboral en los Docentes del nivel Secundario de la Institución Educativa Privada ,Ayacucho 2021. Es evidente que muchos docentes por la carga horaria y los diferentes problemas con cada estudiante, ya que cada uno de ellos son un mundo diferente, hace que los docentes padezcan de estrés en algún momento de su vida. No solamente las fuertes responsabilidades en el hogar, sino también en el trabajo, porque cada docente tiene una familia a su cargo y se hace muy difícil separar la vida privada, de lo profesional. La falta de recursos para diferentes competencias y desempeños curriculares hace que estos procesos de recuperación posterior sean un hecho traumático, junto al poco tiempo que dedicamos hoy a lo lúdico, creativo, placentero o relajante, pueden llegar a conducir a un estrés cuyas

consecuencias pueden ser potencialmente peligrosas, en ese sentido se estableció el tema de investigación.

Las exigencias competitivas que se vierten en este mundo globalizado implican que los profesionales tengan las competencias para asumir opciones laborales y en el proceso demostrar sus potenciales arribando tareas que involucran auto exigencias lo que se evidencia en muchos casos fatiga, cansancio que conllevan a niveles de estrés elevado, en ese sentido se propuso la incógnita ¿Cuál es la relación del estrés laboral con motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021?

Para responder a la interrogante se planteó el objetivo determinar la relación del estrés laboral con motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Asimismo, los objetivos específicos: Identificar los niveles del estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Identificar los niveles de motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

Desde la perspectiva teórica, cumple un aporte sustancial fundamentada con las bases de la teoría en el año 1936 con la autoría de Seyle quien formuló el “Síndrome General de Adaptación” (GAS), en el que definía la existencia de un nivel de estimulación ambiental óptimo a partir del que se desencadenan toda una serie de reacciones psicofisiológicas que preparan al individuo para la defensa o la huida, posteriormente se han ido formulando modelos conceptuales de estrés basados en el principio de balance entre las necesidades impuestas por el ambiente de trabajo y los recursos que la organización del trabajo pone en manos de los trabajadores para hacerles frente. Por otro lado, la motivación al logro es la satisfacción de un empleado es fundamentalmente resultado de lo que Herzberg denominó “factores de motivación”. Estos tienen que ver con el reconocimiento y los logros, la promoción y el crecimiento profesional, o la confianza y la autonomía para realizar su trabajo. Este tipo de factores contribuyen enormemente al aumento de la satisfacción de las personas, mientras que apenas tiene un efecto sobre la insatisfacción.

A nivel metodológico la investigación permitió trabajar con los instrumentos técnicos como las encuestas y psicométricos, observar bajo estadística los resultados obtenidos por los instrumentos utilizados como la Escala de estrés laboral de la OIT –OMS de Ivancevich y Matteson (1989) y Escala motivación de logro (ML-1) con autor Pedro Morales Vallejo en el año 2006. De esta manera se realizó el uso de los elementos estadísticos para poder obtener resultados óptimos y de alguna manera buscar posibles soluciones o fortalezas frente a los resultados adquiridos.

Como aporte práctico, el presente estudio será de provecho para los integrantes de la institución educativa, puesto que la mayoría de docentes tienen nivel intermedio en estrés docente y que ello se asocia con el nivel moderado que evidencian en la motivación de logro al desempeñar sus actividades laborales en el proceso de enseñanza en la institución educativa. por ello la presente investigación será de utilidad para los futuros investigadores de la misma variable y a la vez hace un aporte a la comunidad científica. Así mismo se llegó a plantear las siguientes hipótesis; Hipótesis nula (H_0). No existe relación entre estrés laboral y motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Hipótesis nula (H_a). Existe relación entre estrés laboral y motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

1. Revisión de la Literatura

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacional

Miranda (2017), realizó una investigación titulada: Satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Don Bosco – El Alto. Tiene como objetivo principal, describir el grado de relación entre la satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente de este instituto. La metodología utilizada por dicha investigación tiene un enfoque cualitativo cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y con un diseño no experimental transversal. La población está constituida por los docentes, de esta población se sacó una muestra probabilística de selección simple donde el resultado de tamaño de muestra fue de 44 personas. La técnica utilizada es la psicometría y los instrumentos utilizados para obtener los datos fueron: La Escala de Satisfacción Laboral elaborado por la Dra. Palma Carrillo, y el Cuestionario de Burnout de Docentes (CBP-R). Los resultados obtenidos muestran que existe un nivel de satisfacción medio/moderado y un nivel de estrés medio/moderado con la aplicación de la prueba de Chi Cuadrado se pudo confirmar la hipótesis nula la cual refiere que no existe relación entre satisfacción laboral y estrés laboral.

Quispe (2018), realizó una investigación: “Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal de Profocom-SEP ESFM “Simón Bolívar”, Donde tiene como objetivo general: Determinar el grado de relación entre estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros “Simón Bolívar”. La metodología es de enfoque cuantitativa, de tipo correlacional, de diseño no experimental de tipo transversal. La población tomara en cuenta al personal

completo del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros “Simón Bolívar”. La técnica es la observación y el cuestionario, los instrumentos son CAE - Cuestionario de Afrontamiento, Escala de evaluación del estrés EEE 2- RC (adultos). Dando como resultado: la experiencia del estrés es una construcción de naturaleza predominantemente subjetiva desde el momento en que los individuos movilizan tanto factores personales como situacionales para evaluar el potencial amenazante de eventos y circunstancias. De esta manera, cuando el sujeto siente que no dispone de los recursos o estrategias suficientes para afrontar las demandas que percibe como estresantes, experimenta diferentes niveles de estrés que pueden llegar a vulnerar su equilibrio y bienestar psicológicos. Si, además, el estrés es vivenciado en el ámbito laboral, repercute sobre la calidad de su trabajo, el nivel de compromiso organizacional y su grado de satisfacción laboral y con su vida en general.

Luna (2017) realizó una investigación: Relación del estrés laboral y el nivel de autoestima en cajeros y cajeras de la regional el Alto de Banco Solidario S.A. La Paz, Bolivia. Objetivo General: Establecer la relación entre el estrés laboral y el nivel de autoestima que presentan los cajeros y cajeras. El estudio es cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional. La Población compuesta por 22 agencias, 36 puntos de atención al cliente “Sol Amigo” y Tesorería que comprende 130 personas. La técnica utilizada fue el cuestionario. Los instrumentos de investigación que se utilizaron fueron: La Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR) y el Maslach Burnout Inventory (MBI). Concluyendo que: se pudo determinar que el Nivel de Autoestima con el Nivel de Agotamiento Emocional no tiene relación siendo que la opinión emocional que los cajeros tienen de sí mismos no se ve influida por las implicaciones de un trabajo excesivo. En la segunda dimensión el Nivel de Autoestima con el Nivel de Despersonalización no tiene relación, es decir que motivación de logro como

sentimiento valorativo de autoprotección y de desarrollo personal no está relacionado con la indiferencia y actitudes distantes respecto a los objetivos y utilidad que pueda percibir el cajero de su trabajo.

1.1.2. Nacional

Ruiz y Vega (2016) Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. Lima, Perú. Objetivo general: la presente tesis tiene como objetivo general conocer cómo influye el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores administrativos de rango medio, de una empresa de venta y servicios industriales. La presente investigación se basa en la técnica denominada estudio de caso, de enfoque mixto, tiene un alcance descriptivo y correlacional. La población estudiada está comprendida por los trabajadores administrativos limeños de rango medio de una empresa productora y comercializadora de insumos para la industria minera, de petróleo y gas, y otras industrias de energía, la cual por temas de confidencialidad la denominamos como “Metalurgia”. Utilizando la técnica de la psicometría y el instrumento es: Escala de estrés laboral de la OIT –OMS, Escala de Desempeño Individual de Williams & Anderson. Concluyendo que: al realizar el análisis por factores demográficos, en cuanto a la edad se obtuvo que el 97% de los trabajadores de 21 a 35 años presentaron un nivel bajo de estrés; mientras que el 84% de las personas de 36 a 50 años, presentaron este nivel. Es decir, los trabajadores más jóvenes de rango medio se encuentran ligeramente menos estresados que los mayores del mismo grupo, lo cual no se vio reflejado en las opiniones de los trabajadores, quienes consideran, en base sus observaciones del día a día en la empresa, que todos los colaboradores se sienten igual con respecto al estrés. Asimismo, los trabajadores del segundo grupo de edades presentaron ligeramente un mejor performance en comparación con los primeros, lo

cual, según opiniones de los trabajadores, y en concordancia con la literatura, puede darse por la mayor experiencia laboral y madurez emocional de éstos.

Balvin (2018), realizó un estudio titulado: Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017. Con el objetivo general de determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017. La investigación de tipo aplicada descriptiva y diseño descriptivo correlacional de corte transversal, estuvo conformada por una muestra de 52 trabajadores del área de perforación por Raise Boring, utilizando la técnica de la psicometría y los instrumentos fueron el Formulario de encuesta de sintomatología fisiológica del estrés y el Cuestionario de evaluación del Estrés Laboral: modelo demanda control (DC) de Karasek, el cual mide el nivel de estrés, y por último la evaluación del Desempeño SSOMAC, los resultados demostraron un nivel de estrés laboral alto en los trabajadores, el nivel de Desempeño es insatisfactorio y que las dimensiones apoyo social y exigencia de trabajo influyen en el estrés, mientras que el control decisional y el apoyo social influyen en el desempeño, ambos significativamente, por lo que se concluyó que el estrés laboral influye en el desempeño de los trabajadores con un Chi Cuadrado de 62,53 a un nivel de confianza de 95%.

Neyra (2019), realizó una investigación titulada: Estrés laboral y motivación laboral del personal asistencial de salud, Microred Sayán, 2018. El objetivo general fue establecer de qué manera el estrés laboral influye en la motivación laboral del personal asistencial de salud, Micro Red Sayán, 2018. La metodología fue de diseño no experimental, y tipo transversal, correlacional causal. La población fue 92 trabajadores; y la muestra para los usuarios fue 74 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. Los resultados con respecto a la variable “Estrés laboral”, a criterio del 77,1% de los encuestados manifestaron que

casi siempre les estresa el tener que tomar decisiones rápidas, el 64,9% tiene conflictos por el rol que desempeña en su centro laboral y el 55,4% mencionaron que les genera estrés las presiones que ejerce su equipo de trabajo a su persona. Por otro lado, con respecto a la variable “Motivación laboral”, 35,1% menciona que en su centro de trabajo no está libre de peligros, el 35,1% mencionaron que no evitan cualquier competición negativa dentro de su centro laboral. Con un nivel de significancia $p = 0,00 < 0,05$ y una correlación moderada positiva y muy significativa $r = -0,729$, la investigación concluye el estrés laboral influye significativamente en la motivación laboral del personal asistencial de salud, Micro Red Sayán, 2018.

1.1.3. Regional o local

Leyva y Soto (2018) Estrés laboral y desempeño de los trabajadores en la superintendencia nacional de Administración Tributaria – Ayacucho. El objetivo es determinar cómo el estrés laboral influye en el desempeño de los trabajadores en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – Ayacucho. El trabajo de investigación fue de tipo cualitativo, aplicado, siendo un nivel descriptivo y de un diseño no experimental. La presente investigación tuvo como población informante a 63 trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria de la ciudad de Ayacucho. La técnica e instrumento a emplearse serán la encuesta y el cuestionario, respectivamente. Concluyendo que: Se ha determinado que el estrés laboral influye de manera negativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – Ayacucho. Así lo demuestra la prueba de hipótesis Rho de Spearman de -0.748 (p - valor= 0.000) menor que 0.05 , Con un nivel de confianza de 95% existe suficiente evidencia empírica para aceptar la hipótesis de investigación. Se ha demostrado que el deficiente ambiente físico influye de manera indirecta en el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria– Ayacucho.

Auris (2019), realizó una investigación titulada: Relación entre motivación para el logro y resiliencia en estudiantes del nivel secundaria de la Institución Educativa República Bolivariana De Venezuela Ayacucho 2018. El objetivo general es: determinar la relación entre la motivación para el logro y la resiliencia en los estudiantes del primero al quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Pública, “República Bolivariana de Venezuela” en el Asentamiento Humano del Complejo Artesanal del departamento de Ayacucho - 2018. Por tanto, se aplicó la metodología descriptiva – correlacional, de corte transversal, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La población fue de 140 alumnos cuya muestra fue de tipo probabilístico conformada por 42 estudiantes. la técnica utilizada es la psicométrica y el instrumento la escala de Motivación para el logro (ML-1) de Pedro Morales Vallejo, y la Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young. Donde concluyo que la motivación por el logro si se relaciona significativamente con la resiliencia, el cual significa que el desarrollo de estas capacidades es importante y a la vez son factores que determinan el proyecto de vida de las personas. Así mismo se evidencio que la mayoría de los estudiantes tienen un bajo nivel de motivación para el logro, el cual es un indicador de que hay factores que interfieren en el desarrollo de dicha capacidad siendo un ente limitante en el logro de sus metas.

Quispe & Requejo (2015), realizo una investigación titulada “Factor laboral asociado al síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del hospital regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2015”, tuvo como objetivo general: Determinar la asociación entre el factor laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2015. El diseño metodológico correspondió a una investigación de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo relacional, diseño de corte transversal. La población conformada por 120 enfermeros(as), de los servicios de hospitalización, emergencia y consultorios; la

muestra 76 profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización y emergencia. La técnica de recolección de datos fue la encuesta para el factor laboral y síndrome de burnout. Los resultados obtenidos del total de profesionales encuestados (76), fue que el 78.9% presenta síndrome de Burnout, de quienes el 5.3% presenta síndrome de Burnout alto, el 36.8% intermedio y el 36.8% bajo, 21.1% (16) no presenta síndrome de Burnout. Respecto al factor laboral, previo análisis estadístico de Chi cuadrado, se determinó que existe asociación entre la condición laboral (contratado) e insatisfacción laboral con el síndrome de burnout; sin embargo, no existe asociación entre los años de labor profesional y los lugares donde laboran.

1.2. Bases teóricas de la Investigación

1.2.1. Estrés laboral.

1.2.1.1. Definición de estrés laboral.

El estrés laboral se define de la siguiente manera como “el conjunto estimulante, presente en el trabajo, que con frecuencia produce tensión y otros resultados negativos en la persona”. Viene a ser una respuesta propia del cuerpo humano ante alguna exigencia a la que la persona se encuentra sometido a lo cual se denomina estresor o situación estresante, esta reacción hace que la persona presente diversas reacciones, se presentan debido a un conjunto de consecuencias fisiológicas, físicas y psicológicas similares, debido a algún factor o estímulo que lo desencadene (Becerra, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que el estrés es: “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción”. Por ello se puede deducir que el estrés no se presenta como un problema sino más bien es un estímulo, una serie de alarmas que prepara para reaccionar ante cualquier estímulo amenazante, al paso del tiempo se va convirtiendo en un verdadero obstáculo cuando

algunas circunstancias como las presiones laborales y el ambiente competitivo se ponen con mayor pesadez (Sánchez, 2015).

El estrés laboral es la respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia hecha sobre él. Dicha respuesta produce un estado de desequilibrio corporal, ocasionado por un estímulo, al que llamo estresor. También introdujo el concepto de «síndrome de adaptación general», definido como la suma de todas las reacciones inespecíficas del organismo consecutivas a la exposición continuada a una reacción sistémica de estrés. En este síndrome, en función del grado de cronicidad del estrés, se pueden observar tres etapas: una reacción de alarma, una segunda fase de resistencia, y una última fase de agotamiento (Ivazeta, 2019).

1.2.1.2. Teoría de estrés laboral.

Lima et al. (2017) manifiesta las siguientes:

1.2.1.2.1. Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social

Propuesta por Jhonson y Hall (1988) y Karasek y Theorell (1990), donde se añade la dimensión del Apoyo Social, siendo éste un factor modulador del estrés. Donde la cantidad y la calidad del apoyo social que brindan los superiores y compañeros pueden resultar moderador o amortiguador del efecto del estrés sobre la salud de los trabajadores, en caso de ser escaso o resultar faltante, o en caso de que el entorno familiar, este modelo se basa desde el punto de vista de la prevención de una entidad o lugar de trabajo.

1.2.1.2.2. Modelo de interacción entre demandas y control

Fue realizado por Karasek en 1979 este modelo está basado en la aparición de diversos niveles de estrés, debido a la interacción de las altas demandas laborales o exigencias de trabajo, esta dimensión refiere exactamente a cuanto, cantidad y volumen del tipo de trabajo realizado por la persona, implicando el ritmo de trabajo,

etc. por otro lado la comisión de control está asociada a como se trabaja y tiene 2 componentes, la autonomía y el desarrollo de las habilidades.

1.2.1.3. Causas del estrés laboral.

Ivazeta (2019) El estrés laboral tiene diversas causas, debido a que no todos los trabajadores se sienten estresados por el mismo motivo, por ello las causas más comunes son: El exceso y presión de las labores, para de esta manera poder controlar a los trabajadores. La falta de organización dentro del lugar de trabajo, las desigualdades entre compañero y compañero. Las diversas relaciones problemáticas entre los compañeros y el jefe o encargado del lugar. La excesiva carga, responsabilidad y presión dentro del ámbito laboral. Otras exigencias contrapuestas hacia la persona, así como la carga emocional, el estrés dentro de los problemas familiares, la falta o escaso apoyo por parte de la familia.

1.2.1.4. Características del estrés laboral.

Osorio & Cárdenas (2017) refieren que el estrés laboral es una reacción propia del ser humano, generalmente se da sobre la carga laboral, los cuales se caracterizan por: Aislamiento, sentimientos negativos que tengan que ver con el trabajo y frente a otras actividades. Anímicamente se sienten atemorizados, confundidos, por lo que se exponen a la ansiedad e irritabilidad. Bajo rendimiento y productividad, dentro del lugar de trabajo. Sentimiento o sensación de cansancio, agotamiento durante el tiempo de labor, incluso en su hogar. Presentan dificultades en la expresión verbal, ya que cambia el trato hacia las demás personas, presentan diversas autocríticas. Aparecen los consumos hacia las diferentes sustancias adictivas como el alcohol, las drogas, el cigarrillo, etc. Aparecen los cambios físicos, así como los problemas de dolores de cuello, espalda, malestar general.

1.2.1.5. Factores del estrés laboral.

Quispe (2016) describe que existen 7 factores influyentes para desencadenar el estrés laboral.

- Factor 1: Exceso o falta de trabajo.
- Factor 2: Tiempo insuficiente para hacer bien el trabajo.
- Factor 3: Desfase entre responsabilidad y derechos.
- Factor 4: Instrucciones y cometidos confusos.
- Factor 5: Objetivos y significados poco claros.
- Factor 6: Falta de apoyo.
- Factor 7: Falta de aprecio o recompensa.

1.2.1.6. Dimensiones del estrés laboral.

Sánchez (2015) menciona los siguientes:

1.2.1.6.1. Cansancio emocional.

Tiene relación con el cansancio o agotamiento emocional, por ello puede implicar una parálisis emocional, es por ello que las personas comienzan con la manifestación del cansancio físico y mental, desarrollan también los sentimientos de pesadez, los cuales pueden producir insomnio, irritabilidad, distanciamiento afectivo, entre otras consecuencias.

1.2.1.6.2. Despersonalización.

Es la alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo, por lo que los procesos mentales y el cuerpo se sienten separados, sienten como si no estuvieran presente en sus cuerpos si no como alejados, lejanos.

1.2.1.6.3. Realización personal.

Refiere a un cumplimiento o la realización de un objetivo personal, la plenitud de las capacidades como personas eficientes y eficaces.

1.2.2. Motivación de logro.

1.2.2.1. Definición de motivación de logro.

La motivación se basa en la búsqueda de satisfacción de tres necesidades: la necesidad de logro, el cual se encuentra vinculada al deseo de la persona por superar desafíos y completar tareas exigentes; la necesidad de afiliación, el cual se refiere al interés de los individuos de relacionarse con los demás y sentirse parte respetada de un grupo; la necesidad de poder el cual surge de la voluntad de las personas por influencias y controlar el comportamiento de los demás (Rostaing et al., 2019).

Los neurocientíficos Dean Mobbs y Walter McFarland, en su artículo ‘The neuroscience of motivation’, mencionan que la motivación es aquella que nos permite impulsar a desarrollar destrezas y habilidades, por ello concluyen que “gran parte de la motivación de las personas está regulada por la segregación de dopamina en el cerebro, por lo que los directivos deben aplicar los descubrimientos en este campo del conocimiento para mejorar la implicación de los profesionales” (Morán & Menezes, 2016).

La motivación de logro: una fuerza interior que empuja a cada persona a aprovechar al máximo sus potenciales innatos, a entrenarlos y desarrollarlos de tal forma que pueda conseguir una serie de logros profesionales concretos como, por ejemplo, subir de escalafón en el organigrama empresarial, liderar un proyecto determinado, dirigir una sucursal, convertirse en persona de referencia dentro de la empresa. El principio para la motivación del logro lo tenemos todos los seres humanos (Márquez et al., 2019).

1.2.2.2. Teoría de motivación de logro.

Salgado et al. (2017), menciona que:

1.2.2.2.1. Teoría de motivación del logro de Mc Clelland

Esta teoría define que existen tres importantes motivaciones, el logro, el cual emerge cuando se quiere lograr una meta u objetivo, otro tema es el de los medios y recursos que usamos para ello, el cual será analizado en otro post; el poder, y la afiliación, que dice relación con el establecimiento de relaciones de cordialidad, de vinculación “afectiva” con otros individuos.

1.2.2.2.2. Modelo de Atkinson

Este modelo se realizó según cual es la motivación de logro, el cual estaría dado por la tendencia a la búsqueda del éxito, pero no tomar en cuenta el fracaso, de tal manera se pueda evitar, dicho autor se dedicó aproximadamente 30 años en una investigación experimental y simulación de la computadora en el campo de la motivación del logro, por ello que este modelo tiene mayor veracidad, por lo que el autor menciona que la motivación al logro se caracteriza por el cambio o el desarrollo de una actividad a otra, por ello menciona que los episodios son variantes, pero que la actividad de estímulo y respuesta son la determinación e alguna actividad y/o inicio de otra.

1.2.2.3. Principios de motivación de logro.

Rostaing et al. (2019) menciona los siguientes principios:

- Principio de la predisposición: es una de las capacidades de la persona, para realizar alguna actividad que lo desee.
- Principio de consecuencia: es la capacidad para tomar en cuenta las experiencias pasadas, pero con las consecuencias positivas.
- Principio de repetición: se da cuando aquel estímulo genera una reacción positiva, aquel lazo que une al estímulo con la respuesta.

- Principio de la novedad: este principio se basa en la igualdad de condiciones, donde las cosas novedosas son controladas y de una u otra manera suelen ser atractivas y motivan aquello que ya se conoció.
- Principio de la vivencia: tiene una relación con alguna experiencia previa el cual resultado gratificante, por ello al realizar otra actividad es aún más motivador.

1.2.2.4. Tipos de motivación.

Salgado et al. (2017) describen los siguientes:

1.2.2.4.1. Intrínseca.

Es generada por otros factores como: interés, placer, orgullo, recompensa interna, realización personal, habilidades, competencias, creencias y necesidades internas. Es una motivación con elementos de autonomía, metas personales y entusiasmo.

1.2.2.4.2. Extrínseca.

Se busca una recompensa o aprobación externa ya que No nace de uno mismo. Entre las causas principales de este tipo de motivación se pueden mencionar: la fuerza, la presión, el reconocimiento, la alabanza, la comodidad, el sentido de la pena y el apoyo social.

1.2.2.5. Ciclo motivacional.

Badilla & Meza (2017), mencionan que el ciclo motivacional es el siguiente:

- La homeostasis: es el estímulo o equilibrio de la persona.
- El estímulo: el cual viene a ser el factor generador de la necesidad o la motivación.
- La necesidad: viene a ser el siguiente paso luego de ser generado la necesidad
- El estado de tensión: es el siguiente proceso en el que la persona va en busca de la necesidad.
- El comportamiento: es la acción de ejecutar la necesidad.

- La satisfacción: es el último ciclo, en donde la persona se encuentra equilibrada. Y vuelve a su estado normal que es la homeostasis.

1.2.2.6.Importancia de motivación de logro.

La motivación al logro permite crear diversos hábitos, como intentar crear o hacer cosas nuevas, sostener el esfuerzo en alguna tarea que consideramos gratificantes o productiva e incluso como la necesidad de satisfacer las determinadas necesidades fundamentales. Por ello la que la motivación es la fuente de energía para poder completar las tareas que se nos ha propuesto, por ello es un factor que influye en otras variables emocionales y psíquicas así como el estrés y la autoestima, la concentración etc. por ello el ámbito cotidiano, la posibilidad de mantenerse motivados es fundamental para el desempeño de muchas tareas que de una u otra manera se suben algún tipo de esfuerzo o postergación de actividades, ya que sin la motivación al logro la acción de realizar cualquier evento se hace lento y sostenible (Franco et al., 2017).

2. Hipótesis

2.1. Hipótesis nula (H₀).

No existe relación entre estrés laboral y motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

2.2. Hipótesis nula (H_a).

Existe relación entre estrés laboral y motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

3. Método

3.1. El tipo de investigación

La investigación fue de tipo cuantitativo, según Hernández et al. (2014) quienes nombran también el tipo como enfoque cuantitativo porque los datos se obtienen a través de cuestionarios, censos, pruebas estandarizadas, etc. con base en la medición numérica y el análisis estadístico; es decir los resultados se demuestran a través de la ciencia de la estadística.

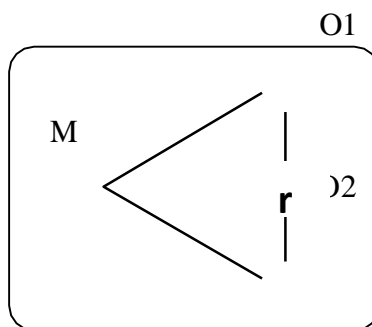
3.2. Nivel de investigación

Correspondió el nivel correlacional, según Hernández et al. (2014) refieren que el nivel se determina como alcance correlacional porque “Asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 42).

3.3. Diseño de la investigación

Fue de diseño no experimental, debido a que el investigador no manipula alguna (s) variable (s) para alterar los hechos en su propia naturaleza; es decir, existe intervención por parte del investigador para alterar alguna variable de estudio (Hernández et al., 2014, p.151). También, define que la investigación es de diseño transversal, porque “recolectan datos en una sola ocasión”.

El diagrama del diseño correlacional se muestra en el siguiente esquema:



Donde:

O1 = Observaciones de la variable 1:

Estrés laboral

M = Muestra

O2 = Observaciones de la variable 2:

Motivación de logro

r = Relación entre las variables.

3.4. El universo, población y muestra

3.4.1. Población.

De acuerdo con Oré (2015) afirma que “es un conjunto de observaciones que tienen una característica en común, la cual se desea estudiar, (...) representa la totalidad de elementos de un determinado estudio”.

La población se consideró a todos los docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

3.4.2. Muestra.

Según Oré (2015) plantea que la muestra “es un subconjunto de la población, la muestra debe ser representativa o no segada (sin manipulación, ni adulteración) de la población respectiva”.

La muestra se consideró a 58 docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Mediante la técnica del muestreo no probabilístico por conveniencia con los criterios de inclusión y exclusión:

3.4.1.1. Criterios de inclusión.

- Docentes contratados y nombrados.
- Docentes que firmen el consentimiento informado.

3.4.1.2. Criterios de exclusión.

- Docentes que no firmen el consentimiento informado.
- Docentes que no asistan regularmente por licencia o problemas de salud debidamente justificada.

Tabla 1

3.5. Operacionalización de la variable

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación del estrés laboral con motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021?	<p>Objetivo General: Determinar la relación del estrés laboral con motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los niveles del estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. - Identificar los niveles de motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. 	<p>Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre estrés laboral y motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.</p> <p>Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre estrés laboral y motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Territorio organizacional -Tecnología -Influencia del líder -Falta de cohesión -Respaldo del grupo -Estructura organizacional -Clima organizacional. <p>Variable 2: Motivación de logro.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Unidimensional. 	<p>Tipo Cuantitativo</p> <p>Nivel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correlacional - Transversal <p>Diseño No experimental</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Psicometría <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escala de estrés laboral de la OIT –OMS - Escala motivación de logro (ML-1). <p>Población: Estuvo conformada por 60 docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.</p> <p>Muestra: 33 docentes</p> <p>Estadígrafo para la prueba de hipótesis: Tau_b de Kendall</p>

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y psicometría.

Carrasco (2009) sostiene que “la técnica constituye conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (pág. 274).

Kaplan & Saccuzzo (2006) definen que la psicometría como una disciplina que es dividido en dos secciones, la primera tiene que ver con la creación de escalas de medición de las variables psicológicas, esta misma se encarga de crear pruebas las pruebas o test que permiten cuantificar a la persona y en la segunda se encuentra la sección encargada de la aplicación de dichos Test que fueron creados con anterioridad, dichos test son realizados teniendo como objetivo unas variables o conductas específicas que se requiere que sean cuantificadas.

3.6.2. Instrumento

Para el procedimiento de recolección de datos se dio utilidad a los instrumentos Escala de estrés laboral de la OIT –OMS de Ivancevich & Matteson (1989) y Escala motivación de logro (ML-1) con autor Pedro Morales Vallejo en el año 2006.

3.7. Plan de análisis

- Aplicación de la estadística descriptiva

Los académicos Faraldo & Pateiro (2013) conciben que la estadística descriptiva proporciona un conjunto de métodos, técnicas numéricas, gráficas para describir y analizar un grupo de datos, con la finalidad de proporcionar información para la toma de decisiones.

- Contrastación de hipótesis

La contrastación de hipótesis de investigación es un protocolo que tiene como punto de partida la posible respuesta al problema de investigación que tiene el carácter de ser verdadera o falsa, pero no ambos valores de veritativos, en tanto que, la estadística tiene la finalidad de obtener información de los datos y analizar las evidencias para tomar una decisión (Monterrey & Gómez, 2007).

- Análisis de correlación

El análisis de correlación permite determinar el grado de variación conjunta que existe entre dos o más variables cruzadas dos a dos, en tanto que, una relación lineal positiva indica que los valores de las dos variables varían de forma parecida mostrando una correspondencia, asimismo, una relación lineal negativa indica que las puntuaciones o valores se comportan de forma inversa, es decir si una crece, la otra disminuye (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2015), por otro lado, en este proceso la prueba de hipótesis para la correlación es un instrumento para determinar la validez de la hipótesis de investigación, a través de estimar el p-valor asociado al estadígrafo de prueba, que permite tomar la decisión.

3.8. Principios éticos

La presente investigación se ajusta al código de ética de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2021), aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución en el que tiene como propósito la promoción del conocimiento y bien común expresada en principios y valores éticos que guían la investigación en la universidad. Los principios que rigen la actividad investigadora son.

- Protección a las personas.

Desde que se dio inicio la investigación se protegió la identidad de los niños y niñas como también la de las maestras de la I.E., y del mismo modo se respetó la

diversidad, la privacidad y los derechos de estos; todas las personas sujetas a la investigación participaron de manera voluntaria conociendo previamente todo el proceso de la investigación.

- Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad.

Es este trabajo de investigación no se involucró el medio ambiente, plantas ni animales.

- Libre participación y derecho a estar informado.

Todos los participantes estuvieron bien informados, conocieron todo el proceso de la investigación y participaron de manera voluntaria con una aceptación anticipada firmando el consentimiento informado (firmó la profesora del aula).

- Beneficencia no maleficencia.

Se aseguró todo el bienestar de los participantes, no se causó ningún daño, no hubo efectos adversos, más solo beneficios.

- Justicia.

Se trató a todos los niños y las de la misma forma sin excluir, no se realizó ninguna práctica injusta, se otorgó equidad y justicia a todos los participantes

- Integridad científica.

En la presente investigación se rigió la integridad en todo momento en evaluar y dar resultados según el estudio.

También considera las buenas prácticas de los investigadores y sanciones sobre el incumplimiento o infracción, que estarán prestos a la orientación y la vigilancia del Comité Institucional de Ética (CIEI).

4. Resultados

Tabla 2

Prueba de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,705	33	,000
Motivación de logro	,621	33	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Según la tabla 1, el p valor (sig.) resultó 0.000 siendo menor a 0.050, por lo cual se considera como datos no normales (no paramétricos) con el estadígrafo Shapiro-Wilk por ser la muestra < 50. Por lo tanto, se realizó la prueba de hipótesis con Tau_b de Kendall.

Tabla 3

Prevalencia de la contrastación entre estrés laboral y motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

Tabla cruzada Estrés laboral*Motivación de logro

			Motivación de logro			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Estrés laboral	Alto	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0,0%	9,1%	3,0%	12,1%
	Intermedio	Recuento	3	21	0	24
		% del total	9,1%	63,6%	0,0%	72,7%
	Bajo	Recuento	4	1	0	5
		% del total	12,1%	3,0%	0,0%	15,2%
Total		Recuento	7	25	1	33
		% del total	21,2%	75,8%	3,0%	100,0%

Fuente: Escala de estrés laboral y Escala de motivación de logro.

Nota. Según la tabla 2, del 100% constituido por 33 docentes de una Institución Educativa Privada, evaluados sobre la prevalencia de contrastación entre estrés laboral y motivación de logro, el 63.6% constituido por 21 docentes tienen nivel medio.

Tabla 4

Correlación entre estrés laboral y motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

		Correlaciones	
			Motivación
		Estrés laboral	de logro
Tau_b de Kendall	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000
			-,593**
		Sig. (bilateral)	.
		N	33
	Motivación de logro	Coeficiente de correlación	-,593**
			1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Escala de estrés laboral y Escala de motivación de logro.

Nota. Según la tabla 3, se ha obtenido el p valor (Sig. bilateral) de $0.000 < 0.050$ evidencia que permite aceptar la H_0 (Hipótesis nula) y rechazar la H_a (Hipótesis alterna); también el coeficiente de correlación es -0.593 lo que señala asociación inversa de intensidad moderada, con nivel de error 5% y confianza 95% en consecuencia, se concluye que existe relación inversa moderada entre estrés laboral y motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

Tabla 5

Niveles de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

Niveles de estrés laboral	fi	%
Bajo	5	15.2%
Moderado	24	72.7%
Alto	4	12.1%
Total	33	100.0%

Nota. del 100% constituido por 33 docentes de una Institución Educativa Privada, el 72.7% constituido por 24 docentes corresponden al nivel intermedio.

Tabla 6

Niveles de motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

Niveles de motivación de logro	fi	%
Leve	7	21.2%
Moderado	25	75.8%
Alto	1	3.0%
Total	33	100.0%

Nota. del 100% constituido por 33 docentes de una Institución Educativa Privada, el 75.8% constituido por 25 docentes tienen nivel moderado.

5. Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación del estrés laboral con motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Mediante el estadígrafo Tau_b de Kendall se obtuvo el p valor (Sig. bilateral) de $0.000 < 0.050$ evidencia que permite aceptar el H_0 (Hipótesis nula) y rechazar la H_a (Hipótesis alterna); también el coeficiente de correlación es -0.593 lo que señala asociación inversa de intensidad moderada, con nivel de error 5% y confianza 95% en consecuencia, se concluye que existe relación inversa moderada entre estrés laboral y motivación de logro en docentes. Lo cual se compara con Miranda (2017) en su tesis “Satisfacción laboral y Estrés laboral en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Don Bosco – El Alto” quien plantea en los resultados obtenidos muestran que existe un nivel de satisfacción medio/moderado y un nivel de estrés medio/moderado con la aplicación de la prueba de Chi Cuadrado se pudo confirmar la hipótesis nula la cual refiere que no existe relación entre satisfacción laboral y estrés laboral. De lo señalado se determinó que la mayoría de docentes tienen nivel moderado en estrés laboral y que ello se asocia con el nivel moderado que evidencian en la motivación de logro al desempeñar sus actividades laborales en el proceso de enseñanza en la institución educativa. Lo que se respalda con Becerra (2020) quien refiere que el estrés viene a ser una respuesta propia del cuerpo humano ante alguna exigencia a la que la persona se encuentra sometido a lo cual se denomina estresor o situación estresante, esta reacción hace que la persona presente diversas reacciones, se presentan debido a un conjunto de consecuencias fisiológicas, físicas y psicológicas similares, debido a algún factor o estímulo que lo desencadene. También Rostaing et al. (2019) que manifiesta que la motivación de logro se basa en la búsqueda de satisfacción de tres necesidades: la necesidad de logro,

el cual se encuentra vinculada al deseo de la persona por superar desafíos y completar tareas exigentes.

Según el objetivo específico 1, identificar los niveles del estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Se obtuvo, el 15.2% constituido por 5 docentes corresponden al nivel leve, el 72.7% constituido por 24 docentes corresponden al nivel intermedio, mientras que, el 12.1% constituido por 4 docentes corresponden al nivel alto. Del resultado se pudo comparar con Ruiz & Vega (2016) en su tesis “Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores”, quien describe el resultado que el 97% de los trabajadores de 21 a 35 años presentaron un nivel bajo de estrés. De lo comparado se puede afirmar que la mayoría de participantes tienen nivel moderado en estrés laboral; es decir que manejan regularmente los estados de agotamiento emocional, la despersonalización y baja realización personal a través de dosificar sus actividades laborales. Se reafirma con Lima et al. (2017) quien manifiesta en el modelo de interacción entre demandas y control, está basado en la aparición de diversos niveles de estrés, debido a la interacción de las altas demandas laborales o exigencias de trabajo, esta dimensión refiere exactamente a cuanto, cantidad y volumen del tipo de trabajo realizado por la persona, implicando el ritmo de trabajo, etc. por otro lado la comisión de control está asociada a como se trabaja y tiene 2 componentes, la autonomía y el desarrollo de las habilidades.

Con respecto al objetivo específico 2, identificar los niveles de motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Se obtuvo el 21.2% constituido por 7 docentes tienen nivel leve, el 75.8% constituido por 25 docentes tienen nivel moderado; mientras que, el 3.0% constituido por 1 docente tiene nivel alto. En consecuencia, se contrastó con Neyra (2019) quien realizó una

investigación titulada “Estrés laboral y motivación laboral del personal asistencial de salud, Microred Sayán, 2018” refiriendo que el 35,1% mencionaron que no evitan cualquier competición negativa dentro de su centro laboral. En ese sentido se identificó que la mayoría de docentes tienen nivel medio en motivación de logro; por tanto, en varias ocasiones toman iniciativas de cumplir con los propósitos establecidos, teniendo interés para cumplirlos en la mayoría de los casos; asimismo, ello genera entusiasmo para la consecución esperada. Se respalda con Salgado et al. (2017) a través de la teoría de motivación del logro de Mc Clelland, que existen tres importantes motivaciones, el logro, el cual emerge cuando se quiere lograr una meta u objetivo, otro tema es el de los medios y recursos que usamos para ello, el cual será analizado en otro post; el poder, y la afiliación, que dice relación con el establecimiento de relaciones de cordialidad, de vinculación “afectiva” con otros individuos.

6. Conclusiones

- Se concluyó que existe relación entre estrés laboral y motivación de logro en docentes, en consecuencia, la mayoría de docentes tienen nivel moderado en estrés docente y que ello se asocia con el nivel moderado que evidencian en la motivación de logro al desempeñar sus actividades laborales en el proceso de enseñanza en la institución educativa.
- Se demostró que los docentes participantes el nivel moderado de estrés docente afecta en el nivel intermedio de la motivación de logro; siendo consecuente que mientras existe control del estrés genera mayor motivación en el desarrollo de sus labores como docente.
- Se pudo afirmar que la mayoría de participantes tienen nivel moderado en estrés docente; es decir que manejan regularmente los estados de agotamiento emocional, la despersonalización y baja realización personal a través de dosificar sus actividades laborales.
- Se identificó que la mayoría de docentes tienen nivel medio en motivación de logro; por tanto, en varias ocasiones toman iniciativas de cumplir con los propósitos establecidos, teniendo interés para cumplirlos en la mayoría de los casos; asimismo, ello genera entusiasmo para la consecución esperada.

Recomendaciones

- A la plana directiva que fomente espacios de descanso en los docentes a fin de reducir el estrés, de manera que puedan optimizar mejor los tiempos y esfuerzo en el desarrollo de sus labores.
- A las coordinaciones dosifiquen documentos administrativos para reducir la sobrecarga laboral que pueden ser aspectos secundarios a la prioridad de que el personal docente enseñe con mayor motivación.
- A los futuros investigadores consideren los resultados de la presente tesis para implementar investigaciones de diseño experimental que permitan intervenir con innovaciones y estrategias a fin de reducir niveles de estrés e incrementar la motivación en docentes.

Referencias

- Auris, G. (2019). *Relación entre motivación para el logro y resiliencia en estudiantes del nivel secundaria de la Institución Educativa República Bolivariana De Venezuela Ayacucho 2018* [Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Tesis para Título].
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13952/Motivacion_por_el_logro_resiliencia_y_adolescencia_auris_huincho_gladys_irene.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Badilla, E., & Meza, A. (2017). Relación entre la motivación al logro y el sentido de propósito con la permanencia de un grupo de madres adolescentes en el sistema educativo costarricense, un aporte desde la orientación. *Revista Electrónica Educare*, 21(3). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1941/194154512007/html/index.html>
- Balvin, C. (2018). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017* [Universidad del Centro del Perú, Tesis para Título].
http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4868/Balvin_Palomino.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca* [Universidad Nacional de Cajamarca].
[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%20T. Y. %282020%29. Estres laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%20T.%20Y.%282020%29.%20Estr%C3%A9s%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cortés, M. & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen
- Franco, E., Coterón, J., Gómez, V., Brito, J., & Martínez, H. (2017). Influencia de la motivación y del flow disposicional sobre la intención de realizar actividad físicodeportiva en adolescentes de cuatro países. *RETOS. Nuevas Tendencias En Educación Física, Deporte y Recreación*, 0(31), 46–51. <https://www.redalyc.org/pdf/3457/345750049009.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Ivazeta, N. (2019, June 4). El estrés laboral ya es considerado una enfermedad. *Peru 21*.
<https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349-noticia/>
- Leyva, Y., & Soto, K. (2018). *Estrés laboral y desempeño de los trabajadores en la superintendencia nacional de Administración Tributaria – Ayacucho*. Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga.
- Lima, J., Reis, L., & da Silva, R. (2017). Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. *Enfermería Global*, 16(4), 80–96.
<https://www.redalyc.org/pdf/3658/365852824004.pdf>
- Luna, S. (2017). *Relación del estrés laboral y el nivel de autoestima en cajeros y cajeras de la regional el Alto de Banco Solidario S.A*. Universidad Mayor De San Andrés.
- Márquez, M., Azofeifa, C., & Rodríguez, D. (2019). Factores de motivación de logro: el compromiso y entrega en el aprendizaje, la competencia motriz percibida, la ansiedad ante el error y situaciones de estrés en estudiantes de cuarto, quinto y sexto nivel escolar durante la clase de educación física. *Revista Educación*, 43(1).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44057415005/44057415005.pdf>
- Miranda, S. (2017). *Satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Don Bosco – El Alto* [Universidad Mayor de San Andres, Tesis para Título].
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11019/MMSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morán, C., & Menezes, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International*

Journal of Developmental and Educational Psychology, 2(1), 31–40.

<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777004.pdf>

Neyra, Y. (2019). *Estrés laboral y motivación laboral del personal asistencial de salud, Microred Sayán, 2018*. [Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión, Tesis para Título]. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2829/YOLA_IRMA_NEYRA_RUÍ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Osorio, E., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 13(1), 81–90.

<https://www.redalyc.org/pdf/679/67952833006.pdf>

Oré, E. (2015). *El ABC de la tesis con contrastación de hipótesis*. Ayacucho, Perú: Multiservicios Publigráf.

Quispe, J. (2018). *Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal de Profocom-SEP ESFM “Simón Bolívar”* [Universidad Mayopr de San Andres, Tesis para Título]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/17028/TG-4129.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe, V., & Requejo, K. (2015). *Factor laboral asociado al síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del hospital regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2015* [Universidad de Ayacucho Federico Froebel, Tesis para Título]. http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/885/Tesis_EN677_QUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos, C. (2012). *Estadística y diseño de experimentos*. Lima, Perú: Editorial universitaria de la Universidad Nacional de Ingeniería.

Rostaing, G., Bernuy, L., & Borja, C. (2019). Motivación del logro y resolución de problemas con funciones lineales en una universidad de Surco. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 9(1).

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467661030007/467661030007.pdf>

Ruiz, I., & Vega, K. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales*. Pontificia Universidad Católica Del Perú.

Salgado, J., Leria, F., Pilar, M., & Gajardo, X. (2017). Efecto de la Motivación sobre la Profundidad en los Procesos de Estudio en Universitarios de Formación en Pedagogía. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 15(4), 87–105. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55154073005.pdf>

Sánchez, M. (2015). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2).

[https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estrés laboral.pdf](https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estrés%20laboral.pdf)

ULADECH (2021). *Código de ética para la investigación (versión 004)*. Chimbote, Perú. Comité Institucional de Ética en Investigación.

Apéndice A. Instrumento de evaluación

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para un trabajo de investigación en el cual no existen respuestas correctas o incorrectas. Solicito su opinión sincera al respecto.

I. INDICACIONES:

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una “X” en el recuadro que considere de acuerdo a cada enunciado.

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

N°	Enunciado	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							

24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés								

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO
MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

1	2	3	4
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

<i>¿En qué medida cree Ud. que le describen estas afirmaciones?</i>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentro seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío				
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante, pero nada difícil.				
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil.				
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo.				
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho.				
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo, pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo.				
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia.				
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría.				
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual				
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza				
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad.				
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más.				
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil.				

14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo.				
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos.				
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles.				

Gracias por su colaboración

Apéndice B. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:

Estimado (a).....

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya la práctica de obtener el consentimiento informado de, y proteger a, los sujetos humanos que participen en la investigación.

La siguiente información tiene por objeto ayudarle a decidir si aceptará participar en el presente estudio. Usted está en libertad de retirarse del estudio en cualquier momento.

Para tal efecto se le pedirá que responda a la..... Nos gustaría que usted participara de esta investigación, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Les aseguramos que su nombre no se mencionará en los hallazgos de la investigación. La información sólo se identificará mediante un código numérico. Si le gustaría tener información adicional acerca del estudio antes o después que finalice, puede ponerse en contacto con cualquiera de nosotros por teléfono o por correo.

Agradecemos su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente,

Bach.....

Usuario

D.N.I

Apéndice C. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	2021				2021				2022				2022			
		2021- 01				2021- 02				2022 - 01				2022 - 02			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X	X													
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación			X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación			X													
5	Mejora del marco teórico y metodológico				X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X									
7	Elaboración del consentimiento informado (*)								X								
8	Recolección de datos									X							
9	Presentación de resultados										X						
10	Análisis e Interpretación de los resultados											X					
11	Redacción del informe preliminar												X				
12	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X			
13	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación														X		
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															X	
15	Redacción de artículo científico																X

Apéndice D. presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
Impresiones	0.30	100	30.00
Fotocopias	0.05	500	25.00
Empastado	30.00	1	30.00
Papel bond A-4 (600 hojas)	0.05	600	30.00
Lapiceros	0.30	30	9.00
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			224.00
Gastos de viaje			
Pasajes para recolectar información	2.30	10	23.00
Subtotal			
Total de presupuesto desembolsable			247.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	30.00	4	120.00
Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University – MOIC).	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Subtotal			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			899.00

Apéndice E. Ficha técnica de instrumento de evaluación

Escala de estrés laboral de la OIT –OMS.

el cuestionario de estrés laboral publicado por la OIT-OMS y sustentado por Ivancevich y Matteson en 1989, el cual mide estresores organizacionales, grupales e individuales.

Menciona Laime Huamán (2017) en su tesis “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud

Arequipa 2017” que el cuestionario fue validado con una muestra de 38.072 trabajadores de todos los sectores de producción y su utilidad radica en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales, la confiabilidad con el coeficiente alpha de Cronbach fue de 0.966,

lo cual representa una alta confiabilidad. Para cara reactivo, se solicita siete opciones de respuesta con una escala numérica tipo Likert de nunca a siempre, si la condición planteada es fuente de estrés. Para fines de codificación se graduaron las opciones de respuesta de

nunca (1) hasta siempre (7), la aplicación del cuestionario y recolección de la información se llevará a cabo con los docentes del colegio privado Raúl Paredes Espinoza de Ayacucho 2020. Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad mide el grado de consistencia interna y

precisión en la medida, por ello a mayor precisión es menor error. El coeficiente de ALFA CRONBACH, fue desarrollado por el psicólogo Cronbach en el año de 1951 y mide la

consistencia interna del instrumento, demanda de una sola administración del instrumento es un coeficiente de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Lo que significa

que cuanto más cerca se encuentra del valor del alfa a 1 será mayor la confiabilidad del instrumento. Los criterios de confiabilidad de valores son los siguientes: No es confiable -1 a

0. Baja confiabilidad 0.01 a 0.49. Aceptable confiabilidad 0.5 a 0.75. Buena confiabilidad

0.76 a 0.89. Excelente confiabilidad 0.9 a 1. Propiedades psicométricas:

Nº	Áreas	Núm. ítems	Rango de estrés
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28

3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Niveles de estrés	puntuación
- Bajo	< 90
- Intermedio	91 – 153
- Alto	> 154

Escala motivación de logro (ML-1).

Año: 2006. Autor: Pedro Morales Vallejo. Tipo de instrumento: escala. Mide: el nivel de motivación de logro. Ítems: consta de 16 preguntas. Tiempo de aplicación de 10 minutos. Valores: Escala de Likert: Totalmente de acuerdo (1). De acuerdo (2). En desacuerdo (3). Totalmente en desacuerdo (4). De 16 de 42 puntos: nivel bajo. De 33 de 48 puntos: nivel medio. De 49 de 64 puntos: nivel alto. La escala de motivación de (ML-1) valido el instrumento utilizando las pruebas estadísticas que él lo realizaba, para medir el test. Morales en año (2006) interpreto los resultados, hizo los estudios fiables realizados de 350 sujetos la medida fue de 44.76 en la escala de (ML-1). Muestra, N =350 (216 varones y 134 mujeres). El estudio de su validez fue por 8 jueces lo cual los obtuvo los resultados y permite concluir con un 7.87 y un porcentaje de % 98.48) para obtener la validez. Y una confiabilidad $\alpha = 0.611$ de alfa de cron Bach según herrera en (1998). Se administra 143 mujeres que cumplen las características sugeridas de la muestra del estudio.

Apéndice F. Matriz de consistencia

Tabla 7

Estrés laboral y motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación del estrés laboral con motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021?	<p>Objetivo General: Determinar la relación del estrés laboral con motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.</p> <p>Objetivos Específicos: - Identificar los niveles del estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. - Identificar los niveles de motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.</p>	<p>Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre estrés laboral y motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.</p> <p>Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre estrés laboral y motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.</p>	<p>Variable 1: -Estrés laboral.</p> <p>Dimensiones: -Territorio organizacional -Tecnología -Influencia del líder -Falta de cohesión -Respaldo del grupo. -Estructura organizacional -Clima organizacional.</p> <p>Variable 2: Motivación de logro.</p> <p>Dimensiones: -Unidimensional.</p>	<p>Tipo Cuantitativo</p> <p>Nivel Correlacional Transversal</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Técnicas: -Encuesta -Psicometría</p> <p>Instrumentos: -Escala de estrés laboral de la OIT -OMS -Escala motivación de logro (ML-1).</p> <p>Población: Todos los docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.</p> <p>Muestra: 33 docentes</p> <p>Estadígrafo para la prueba de hipótesis: Tau_b de Kendall</p>

EVIDENCIA DE TURNITIN

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Apagado