



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**TEMA:**

---

**“ESTRES Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN EN LOS  
DOCENTES DEL COLEGIO MENOR INDOAMÉRICA”.**

---

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Psicóloga General

**Autor**

Villacàs Abril Cristina Celene

**Tutor**

Ps. Ind. Acosta Pérez Paúl Bladimir Mg.

**AMBATO – ECUADOR**

**2018**

## INDICE PRELIMINAR

PORTADA.....	I
AUTORIZACION POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA.....	III
APROBACION DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACION.....	IV
DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	V
APROBACION TRIBUNAL.....	VI
DEDICATORIA.....	VII
AGRADECIMIENTO.....	VIII
INDICE DE CONTENIDOS.....	IX
INDICE DE TABLAS.....	X
INDICE DE GRAFICOS.....	XII
INDICE DE IMAGENES.....	XIII
RESUMEN EJECUTIVO.....	XIV
ABSTRACT.....	XV
INTRODUCCION.....	1

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN  
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, **Cristina Celene Villacís Abril**, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre: **“ESTRES Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO MENOR INDOAMÉRICA”**, como requisito para optar al grado de “Psicólogo General”, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamèrica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamèrica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamèrica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 29 días del mes de Marzo, firmo conforme:

Autor: **Cristina Celene Villacís Abril**

Firma: 

Número de Cédula: 1804854964

Dirección: Ambato-Ecuador

Correo Electrónico: [cris\\_35bpa@hotmail.com](mailto:cris_35bpa@hotmail.com)

Teléfono: 0999204563

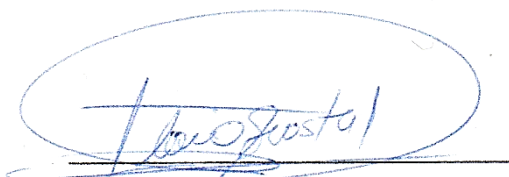
## **APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Acosta Pérez Paúl Bladimir, en mi calidad de tutor del trabajo de titulación nombrado por el Comité Curricular de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamèrica:

Certifico:

Que el Trabajo de Titulación “**ESTRES Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO MENOR INDOAMÉRICA**”, desarrollado por Villacís Abril Cristina Celene, estudiante de la Carrera de Ciencias Psicológicas para optar por el Título de Psicólogo General ha sido revisado en todas sus partes y considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, para ser sometido a sustentación pública y evaluación por parte del tribunal Examinador.

Ambato, 2 de Abril del 2018



Ps. Ind. Acosta Pérez Paúl Bladimir Mg.

**180340620-4**

**DOCENTE TUTOR – UNACS UTI**

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Psicólogo General, son absolutamente originales, auténticos y personales, de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 2 de Abril del 2018



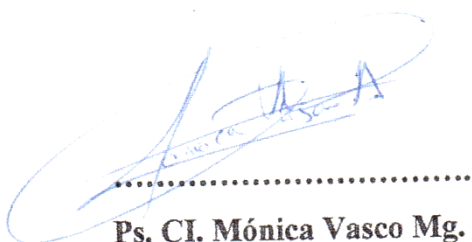
**Cristina Celene Villacís Abril**

**1804854964**

## **APROBACIÓN TRIBUNAL**

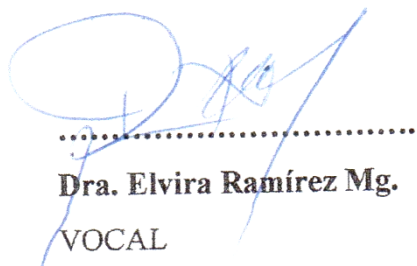
El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: **“ESTRES Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO MENOR INDOAMÉRICA”** previo a la obtención del Título de Psicóloga General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 2 de Abril del 2018



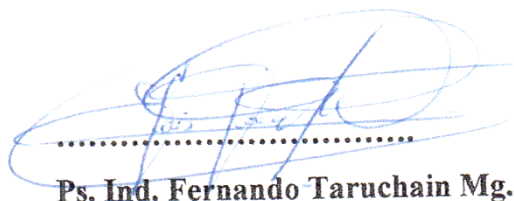
.....  
**Ps. CI. Mónica Vasco Mg.**

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



.....  
**Dra. Elvira Ramírez Mg.**

VOCAL



.....  
**Ps. Ind. Fernando Taruchain Mg.**

VOCAL

## **DEDICATORIA**

Este trabajo investigativo se lo dedico principalmente a Dios; porque los resultados obtenidos en su nombre, han actuado como sinfonía de vida. A mis padres; por el sacrificio, apoyo y esmero para inculcarme principios y valores que han contribuido a mi crecimiento personal. A mis hermanos; por ser un modelo de fe; fortaleza y humildad, por recordarme la importancia de contribuir a la sociedad y el valor de nuestra familia. A mis hijos, Daniela y Andrés por ser mi inspiración de cada mañana. A Gabriel Vega por ser un soporte en las decisiones tomadas, por su constancia y cariño para sobrellevar los problemas que se presentan, además de su motivación para transformar las ideas en hechos, y los sueños en logros alcanzados.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por bendecirme cada día con un nuevo amanecer, por devolverme la fe en mi misma y la fortaleza para construir mis sueños, en su nombre.

A mi familia por su exigencia y el apoyo incondicional que me han permitido encaminar mis acciones al logro de mis objetivos.

A mi Padre Gilberto Abril por ser mi mayor ejemplo de superación; fe; amor y fortaleza. Por educarme en base a principios, valores y demostrarme cada día a través de su sonrisa y su actitud, que la vida es una bendición y que cada sueño requiere de esfuerzo y actitud para alcanzarlo, tomando en cuenta siempre nuestra humildad.

A cada uno de mis docentes; profesionales que supieron encaminar mi aprendizaje, además de las enseñanzas y lecciones de vida que me permitieron continuar mi trayecto y mejorar como estudiante y ser humano.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

### CAPÍTULO I

EL PROBLEMA .....	3
CONTEXTUALIZACIÓN.....	4
ANTECEDENTES .....	7
FUNDAMENTACIONES.....	9
Fundamentación Epistemológica .....	9
Fundamentación Psicológica .....	11
JUSTIFICACIÓN.....	12
OBJETIVOS.....	13
Objetivo General .....	13
Objetivo Específicos.....	13
MARCO CONCEPTUAL.....	14
ESTRÉS.....	14
Definiciones.....	14
Tipos de Estrés .....	18
Fases del Estrés .....	19
Factores Psicosociales del Estrés .....	20
Características Organizacionales.....	23
Fisiología del Estrés .....	24
LA MOTIVACIÓN.....	26
Definiciones.....	26
Escala de Motivación.....	29
Factores Motivacionales.....	30

### CAPÍTULO II

METODOLOGÍA .....	33
Enfoque Investigativo.....	33
Población.....	34
Instrumentos de Investigación.....	35
Maslach Burnout Inventory (MBI).....	35
Calificación, Validez y Confiabilidad .....	35
Test para la Motivación CMT .....	37
Calificación, Validez y Confiabilidad .....	38

Actividades para la ejecución del proyecto .....	41
--	----

### **CAPÍTULO III**

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	43
Comprobación de hipótesis .....	51
Explicación de la Prueba .....	51
Planteamiento de la Hipótesis .....	51
Fórmula del Cuadrado .....	52
Frecuencias Observadas .....	52
Frecuencia Esperada.....	52
Grados de Libertad .....	58
Regla de Decisión.....	58
Conclusiones de los estadísticos aplicados .....	59
Decisión Definitiva.....	59

### **CAPÍTULO IV**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	60
CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES .....	63
DISCUSIÓN.....	64

### **CAPÍTULO V**

PROPUESTA .....	65
JUSTIFICACIÓN.....	65
OBJETIVO .....	66
Objetivo General .....	66
Objetivo Específico .....	66
ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA .....	67
Argumentación Teórica .....	67
DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA .....	69
TALLER N°1.....	72
TALLER N°2.....	78
TALLER N°3.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	89
ANEXOS .....	92

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 1:</b> Población Colegio Menor “Indoamérica” .....	34
<b>Tabla N° 2:</b> Correcciones del Reactivo Maslach Burnout Inventory .....	36
<b>Tabla N° 3:</b> Descripción General del Test de Motivación “CMT” .....	39
<b>Tabla N° 4:</b> Rangos de puntuación del reactivo “CMT” .....	41
<b>Tabla N° 5:</b> Síndrome de Burnout .....	43
<b>Tabla N° 6:</b> Niveles de Burnout de la dimensión de Agotamiento Emocional	45
<b>Tabla N° 7:</b> Niveles de Burnout de la dimensión de Despersonalización .....	46
<b>Tabla N° 8:</b> Niveles de Burnout de la dimensión de Realización Personal.....	47
<b>Tabla N° 9:</b> Perfil General de los Factores Motivacionales Internos .....	48
<b>Tabla N° 10:</b> Perfil General de los Medios Preferidos para Retribuciones en el trabajo.....	49
<b>Tabla N° 11:</b> Perfil General de las Condiciones Motivacionales Externas .....	50
<b>Tabla N° 12:</b> Frecuencias observada de las Condiciones Motivacionales Internas .....	53
<b>Tabla N° 13:</b> Frecuencias Esperadas de las Condiciones Motivacionales Internas .....	53
<b>Tabla N° 14:</b> Frecuencias observada de los Medios Preferidos para Retribución en el Trabajo.....	54
<b>Tabla N° 15:</b> Frecuencias Esperadas de los Medios Preferidos para Retribuciones en el Trabajo.....	54
<b>Tabla N° 16:</b> Frecuencias observada de las Condiciones Motivacionales Externas.....	56
<b>Tabla N° 17:</b> Frecuencias Esperadas de las Condiciones Motivacionales Externas.....	56
<b>Tabla N° 18:</b> Cálculo de los grados de Libertad.....	58
<b>Tabla N° 19:</b> Cálculo del valor crítico y chi cuadrado estadístico. ....	58
<b>Tabla N° 20:</b> Interpretación de los estadísticos Chi de las Condiciones Motivacionales .....	59
<b>Tabla N° 21:</b> Diseño Técnico de la Propuesta.....	70
<b>Tabla N° 22:</b> Planificación del Taller N°1 .....	71

<b>Tabla N° 23:</b> Planificación del Taller N°2.....	77
<b>Tabla N° 24:</b> Planificación del Taller N°3.....	83
<b>Tabla N° 25:</b> Modelo de Autoregistro .....	108

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico N° 1:</b> Población .....	34
<b>Gráfico N° 2:</b> Síndrome de Burnout .....	43
<b>Gráfico N° 3:</b> Niveles de Burnout de la dimensión de Agotamiento .....	45
<b>Gráfico N° 4:</b> Niveles de Burnout de la dimensión Despersonalización.....	46
<b>Gráfico N° 5:</b> Niveles de Burnout de la dimensión de Realización Personal .	47
<b>Gráfico N°6:</b> Perfil General de los Factores Motivacionales Internas más desarrollados.....	48
<b>Gráfico N° 8:</b> Perfil General de los Factores más desarrollados de las Condiciones Motivacionales Externa. ....	50
<b>Gráfico N° 9:</b> Chi Cuadrado de las Condiciones Motivacionales Internas .....	53
<b>Gráfico N° 10:</b> Cálculo del Chi Cuadrado de los Medios Preferidos para Retribución en el Trabajo .....	55
<b>Gráfico N° 11:</b> Cálculo del Chi Cuadrado de las Condiciones Motivacionales Externas.....	57

## ÍNDICE DE IMÁGENES

<b>Imagen N° 1:</b> Test de Motivación CMT .....	93
<b>Imagen N° 2:</b> Test de Motivación CMT .....	94
<b>Imagen N° 3:</b> Test de Motivación CMT .....	95
<b>Imagen N° 4:</b> Test de Motivación CMT .....	96
<b>Imagen N° 5:</b> Test de Motivación CMT .....	97
<b>Imagen N° 6:</b> Test de Motivación CMT .....	98
<b>Imagen N° 7:</b> Test de Motivación CMT .....	99
<b>Imagen N° 8:</b> Plantilla de Calificación del Reactivo CMT .....	100
<b>Imagen N° 9:</b> Plantilla de Calificación del Reactivo CMT .....	100
<b>Imagen N° 10:</b> Plantilla de Calificación del Reactivo CMT .....	101
<b>Imagen N° 11:</b> Plantilla de Calificación del Reactivo CMT .....	101
<b>Imagen N° 12:</b> Plantilla de Calificación del Reactivo CMT .....	102
<b>Imagen N° 13:</b> Hoja de Respuestas del Reactivo para Motivación CMT .....	103
<b>Imagen N° 14:</b> Test de Maslach Burnout Inventory MBI .....	104
<b>Imagen N° 15:</b> Oficio correspondiente para la aplicación de reactivos en el Colegio Menor Inadoamérica .....	105
<b>Imagen N° 16:</b> Validación del Constructo de Maslach Burnout Inventory...	106
<b>Imagen N° 17:</b> Validación del Constructo para Motivación CMT.....	107

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA GENERAL**

**TEMA:**” ESTRÉS Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN EN  
DOCENTES DEL COLEGIO MENOR INDOAMÉRICA”

**AUTOR:** Villacàs Abril Cristina

Celene

**TUTOR:** Ps. In. Acosta Pérez Paúl Bladimir Mg

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente estudio tiene la finalidad de medir el Estrés y su influencia en la Motivación de los docentes del Colegio Menor Indoamérica. Como parte de la investigación se realizó la aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), para diagnosticar la presencia de estrés; y el Cuestionario de Motivación del trabajo (CMT), para identificar las condiciones motivacionales de mayor prevalencia en una población universo correspondiente a 33 docentes a tiempo completo. Los resultados obtenidos determinaron la presencia del Síndrome de Burnout en un porcentaje minoritario de los docentes, reflejando rasgos de desgaste emocional, despersonalización y resolución de la realización personal, además de condiciones motivacionales internas, externas y medios preferidos para retribuciones en el trabajo. Al realizar los cálculos estadísticos correspondientes se demostró que no existe correlación entre las variables ya que el valor del chi cuadrado es menor al valor crítico, por tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna. Se concluye que el estrés no influye en la motivación de los docentes del Colegio Menor Indoamérica, de esta manera se desarrolla una guía enfocada en la variable motivación que está conformada por talleres que serán de gran utilidad para fomentar elementos intrínsecos y extrínsecos que cooperen en el comportamiento óptimo de los individuos.

**Palabras Clave:** Cognitivo, conductual, docentes, estrés, motivación.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA GENERAL**

**TEMA:** “STRESS AND ITS INFLUENCE ON TEACHEAR`S  
MOTIVATION AT HIGH SCHOOL INDOAMERICA”

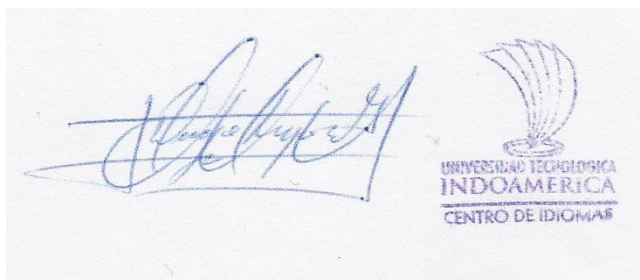
**AUTOR:** Villacis Abril Cristina Celene

**TUTOR:** Ps. Ind. Acosta Pérez Paúl Bladimir Mg.

**ABSTRACT**

The present study has the purpose of measuring the Stress and its influence in the Motivation of the teachers of Indoamérica High School. As part of the research, Maslach Burnout Inventory (MBI) was applied to diagnose the presence of stress, and Work Motivation Questionnaire (CMT) to identify the most influential motivational conditions in 33 full-time teachers. The results determined the presence of Burnout Syndrome in a minority group of teachers, resulting in emotional wear features, depersonalization and personal fulfillment resolution, as well as internal and external motivational conditions and preferred means of reward at work. When doing the corresponding statistical calculations, it was shown that there isn't correlation between the variables, since the value of the chi-squared is less than the critical value; therefore the null hypothesis is accepted and the alternative is rejected. It is concluded that stress doesn't influence on the motivation of teachers working in Indoamérica High School; however, a guide focused on the variable called motivation was developed, which is made up by workshops that will be very useful to promote intrinsic and extrinsic elements that contribute in the optimal behavior of individuals.

**Keywords:** Behavioral, cognitive, stress, teachers, motivation.



## INTRODUCCIÒN

El estrés es una variable que ha adquirido una relevancia mayor en pleno siglo XXI; los estresores de la época moderna generan consecuencias continuas, para las que el ser humano no está preparado. Este proceso adaptativo es indispensable para la supervivencia y si no se lleva a cabo de forma adecuada con los recursos y herramientas necesarios se originara un desgaste emocional, físico y mental. Tomando en cuenta el ámbito organizacional referimos que estos malestares se originaran por la presión de una sociedad cambiante pudiendo influenciar en la motivación por la insatisfacción que estas demandas ocasionan. Los comportamientos que hacen frente las situaciones del mundo moderno dependerán de la percepción del sujeto para emitir respuestas adaptativas o des adaptativas. Es así que la motivación surge de un estado de equilibrio en el cual los mecanismos de afrontamiento ante las experiencias cotidianas pueden dar paso a comportamientos inadecuados que generen malestar y apatía en varios aspectos de la vida del sujeto. Dicho esto se detallara brevemente el contenido de los capítulos de la presente investigación.

El Capítulo I se detallara la problemática expuesta, dando a conocer indagaciones bajo una contextualización, antecedentes investigativos; y la fundamentación del trabajo de titulación, además se justificara la realización del tema expuesto abordando , la importancia, factibilidad, originalidad , además de los objetivos que se pretende alcanzar en el transcurso de la investigación.

El capítulo II se describirá los procesos metodológicos que se llevaran a cabo durante la Investigación, dando a conocer a través de la misma; los métodos, técnicas e instrumentos que permitieron recolectar la información en base a las variables de la investigación. De igual manera se dará a conocer los criterios de calificación e interpretación de los instrumentos conjuntamente con su validez y confiabilidad, para finalizar se detallara el protocolo de actividades afines a la problemática identificada.

Por otro lado el capítulo III se detallara el análisis e interpretación de los datos obtenidos a través del reactivo Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), los cuales fueron aplicados

posterior a los procesos de inducción y las técnicas psicológicas; de igual manera se procederá a realizar los respectivos cálculos estadísticos para la comprobación de la hipótesis planteada.

El capítulo IV se dará a conocer las conclusiones correspondientes a las variables del tema expuesto en torno a los objetivos y datos obtenidos por medio de la comprobación de hipótesis. Se expondrá las recomendaciones al igual que la discusión en la cual se contrastara la información teórica con los antecedentes y los resultados de la investigación, tomando en cuenta la hipótesis comprobada.

Finalmente el capítulo V estará constituido por la propuesta, la cual se fundamentara en la teoría dando a conocer técnicas y procedimientos enfocados en contribuir a la problemática expuesta. Finalmente se añadirá las fuentes bibliográficas que refuercen el trabajo investigativo, anexos e instrumentos requeridos para la adecuada obtención de información utilizada en el presente estudio.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

El acrecentamiento científico y tecnológico del siglo XXI ha incrementado condiciones que varían constantemente en el entorno generando la necesidad de adaptación. Dentro de este contexto, todas las personas deben confrontar situaciones de estrés ocasionando que el organismo proyecte mecanismos de defensa, predisponiendo al cuerpo a un estado de alerta; es así que estas reacciones conllevan a que los sujetos experimenten estados displacenteros dando lugar a síntomas agudos o crónicos. El estrés descrito a través de reacciones fisiológicas como respuestas a estímulos ambientales manifiesta la capacidad de adaptación del ser humano, considerando que cada sujeto presenta mecanismo de respuestas diferentes para afrontar las exigentes demandas de una sociedad globalizada. Por su parte la motivación corresponde al estado interno en el cual los impulsos contribuyen a realizar actividades para el alcance de logros, reflejando el énfasis en los comportamientos para un mejor rendimiento que permitirá satisfacer una necesidad. Es así que el estrés al ser un estado de activación que contribuye al afrontamiento de amenazas por medio de reacciones de huida o lucha puede influenciar en la motivación que describe procesos que conllevan el alcance de logros. En el Colegio Indoamérica al establecer idearios enfatizados en una educación interdisciplinaria da paso a una mayor vulnerabilidad en el contexto ocupacional para el desarrollo de estados tensionales. Por tanto los docentes al ser una parte activa para la fusión de los logros a alcanzar en la institución, deberán afrontar mayores demandas que pueden interferir negativamente en el trabajo, salud y relaciones interpersonales. De acuerdo con la normativa y los valores institucionales enfocados en el desarrollo de habilidades, competencias y conocimientos, la unidad educativa deberá generar un ambiente consenso y responsabilidad mutua, implementando acciones que cubran las demandas de los docentes, quienes debido a la inestabilidad de roles; supervisión inadecuada, deficiente clima laboral, mayor demanda de atención hacia autoridades, estudiantes y padres de familia pueden desarrollar diversos tipos de alteraciones.

## CONTEXTUALIZACIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) refiere que en América las principales causas de enfermedad están relacionadas con aspectos laborales, considerando esta situación como una epidemia silenciosa que abarca un estimado de 281.000 trabajadores que anualmente manifiestan incidentes relacionados con factores psicosociales. La competencia que caracteriza la actual sociedad agrava el padecimiento de enfermedades relacionadas con factores psicosociales, el deseo de alcanzar logros y reconocimientos ocasiona una mayor vulnerabilidad en los individuos ya que las ciudades con un acrecentamiento en su productividad desarrollan la necesidad de crear nuevos hábitos que permitan controlar el ritmo acelerado de vida. En América del Norte alrededor de 7,6 millones de incidentes son ocasionados en el área laboral (OMS, 2013). Países que integran esta zona gozan de una realidad socio económica que ha desarrollado mayores derechos enfocados a la salud ocupacional, sin embargo referimos que Canadá y Estados Unidos de América no poseen una ley que regule las relaciones laborales; por tanto estas son regidas a través de disposiciones territoriales que desempeñan un rol fundamental en el vínculo profesional. Por otro lado en México estas legalidades son individuales, es decir que se encuentran aislados de la normativa mercantil y son administradas por una sola ley federal. La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2016) manifiesta que en América Central el 10 % de la población reporta sintomatología atribuida al desempeño laboral. Son varios los aspectos que han generado cambios en el área laboral de esta región, su economía, industrias, agricultura modernizada y un acrecentamiento de la población ha dado lugar a un ritmo de vida caótico ocasionando mayores demandas laborales relacionadas con el aspecto de vitalidad. Es así que en esta zona el ambiente actúa como factor clave en la estabilidad de la salud emocional física y mental de los individuos. En América del sur países como Argentina evidencian un 26,7 % de asalariados que indican una sobrecarga laboral dando lugar a mayores problemas de estrés, estudios realizados acerca del ausentismo y accidentes ocasionados en los empleos dan a conocer que Brasil por su parte manifiesta un 14 % de sujetos que han sido asistidos clínicamente por síntomas

relacionadas con el malestar, por otro lado el 27,9% y el 13 % de ciudadanos chilenos reflejan anomalías emocionales en las organizaciones en las cuales desempeñan su actividad profesional. Estos cambios generan mayores demandas y exigencias ocasionadas por el ritmo frenético de vida para las que el ser humano no está apto a afrontar, desarrollando así riesgos psicosociales que afectaran a varios ámbitos de las subsistencias de los educadores.

Ecuador caracterizado por una diversa población cuya economía radica en la agricultura, producción y exportación petrolera además del desarrollo industrial que dio paso a la expansión de fábricas refleja según (Expreso, 2018) que por medio de un estudio realizado en Quito y Guayaquil por la empresa GFK a una población universo de 1.006 individuos, el 10 % padece de estrés y el 49% posee sintomatología asociada a este síndrome. En Manabí un estimado de 1.338 casos fueron reportados por los hospitales públicos presentando cuadros de ansiedad y depresión, 59 de ellos por intento de suicidio (Ganchozo, 2012). Factores ambientales físicos y psicológicos transforman la rutina de los ciudadanos, provocando que el organismo reaccione por medio de respuestas automáticas ante situaciones de amenaza, el ser humano al ser una unidad, estas alteraciones darán lugar al desarrollo de signos físicos, psicológicos y mentales afectando su equilibrio existencial. Las crisis experimentadas por las personas fisiológicamente ocasiona una liberación de cortisol es decir la adrenalina que desencadena reacciones como la ansiedad y desconexión con la realidad, si los sujetos no se adaptan favorablemente a estos retos el desgaste de energía será mayor, disminuyendo las defensas y aumentando el desequilibrio emocional. La Universidad Central del Ecuador (citado por Hidalgo, 2017) afirma que en Ecuador 10 % de los ciudadanos padecen algún tipo de síntoma relacionado con estrés, de lo cual se puede determinar que el ritmo de trabajo y la salud son algunos de los riesgos psicosociales más evidentes en la población, en vista que el sujeto al estar expuesto al Síndrome pierde las capacidades para afrontar situaciones que generen malestar, ocasionando accidentes laborales.

Tungurahua corresponde a la tercera provincia que reconoce un aumento de las atenciones a nivel de salud relacionadas con el estrés, la tensión física y emocional, la cual es liberada por el organismo para enfrentar demandas de un

estilo de vida caótico que a su vez puede dar paso a un estrés crónico por la disposición de alerta que se encuentra inminente, estas anomalías pueden desencadenar enfermedades como la depresión, ansiedad, entre otros. Es así que el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2017) refiere que en el Hospital Nuestra Señora de la Merced ofrece atención médica a un estimado de 1.084 pacientes cuyo motivo de consulta está relacionado a trastornos derivados del estrés. Las consecuencias generadas por el desequilibrio emocional, físico y mental reflejan pérdidas elevadas de costos anuales en las organizaciones; las exigencias, trabajo por turnos, mayor productividad y competitividad son factores que influyen en la presencia del síndrome como el Burnout, bajo un contexto ocupacional se puede referir que las habilidades y herramientas sociales y de comunicación pueden actuar como atenuantes, además la estructura organizacional influye en el clima laboral dando paso a la formación de estrés en sus trabajadores. Bajo este contexto la Hora (2018), afirma que el 45 % de los asalariados trabajan aceleradamente para cubrir las demandas organizacionales, generando mayor vulnerabilidad para el desarrollo de malestares.

Por su parte en el Colegio Menor Indoamérica se ha enfocado en propiciar la investigación y experimentación en los docentes con la finalidad de implementar conocimientos que puedan perdurar para el alcance de otros fines como la enseñanza y el aprendizaje; al constituirse como una educación interdisciplinaria pretende integrar a los miembros a la sociedad, desarrollando en los individuos la capacidad de afrontar situaciones demandantes y a su vez generar un adecuado desempeño laboral, sin embargo se refiere que pese ideario y visión por parte de la Institución no se han desarrollado investigaciones que analicen las problemáticas de la Unidad Educativa.

## ANTECEDENTES

Escalante (2015), en su investigación denominada “*Estrés y satisfacción laboral en docentes de colegios particulares secundarios Arequipa*” de la Universidad Católica de Santa María de Perú, asociaron el impacto de los factores psicosociales en el entorno laboral, como parte del estudio se aplicaron reactivos de apreciación del estrés y la escala de satisfacción laboral aplicado en una población universal de 143 educadores. Los resultados obtenidos determinaron una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral con una correlación negativa baja, lo cual nos da a conocer que las dos variables influyen en la problemática. En la actualidad la globalización de mercados y los avances tecnológicos transforman las relaciones del área laboral, muchos de los empleos presentan condiciones deficientes que dan paso al desarrollo de malestares repercutiendo en la organización. Es por esta razón que resulta vital contar con mecanismos y herramientas que compensen los esfuerzos realizados por parte de los empleados y brinden un equilibrio en el cumplimiento de las actividades.

Ramos (2015), en su investigación experimental y exploratoria “*Influencia del estrés laboral en el desempeño de los educadores*” en el Instituto Superior Cinco de Junio, Quito ; bajo un enfoque cuantitativo se planteó la hipótesis de que a un menor nivel de estrés laboral mayor nivel de desempeño habrá en la realización de actividades en los docentes, los resultados permitieron concluir que este síndrome si influye en los niveles de ansiedad del rendimiento y se recomienda mantener un rango poco representativo de preocupación para evitar la inadecuada realización de las actividades en la institución. Este trabajo investigativo expone variables que en la actualidad actúan como detonadores en el crecimiento organizacional, tomando en cuenta la importancia de generar un equilibrio que motive el esfuerzo en un medio laboral estable y productivo, se asume que el estrés es un tema que ha cubierto un amplio campo de estudio sobre todo en el aspecto psicológico y organizacional. La docencia es considerada como una profesión que requiere de mayor responsabilidad y compromiso ya que esta ocupación actúa a favor de la educación y la formación de estudiantes.

Hernández (2016), a través de su investigación científica “*Efectos del estrés en el rendimiento*” del personal de la Institución Alfonso Ugarte, San Isidro Perú;

establece la relación entre las variables estrés laboral y rendimiento; determinando que las causas de este síndrome derivan de los directivos de la organización quienes enfocan la responsabilidad en los empleados para enfrentar situaciones demandantes. Por otro lado la existencia de factores causantes afecta a la productividad. Los reactivos fueron aplicados a una muestra aleatoria de una población de 289 auxiliares, por tanto se concluyó que los docentes presentan un ausentismo laboral, además se refiere que la rotación del puesto de trabajo incide en el cumplimiento de los objetivos de la unidad educativa.

## **FUNDAMENTACIONES**

### **Fundamentación Epistemológica**

El estrés no ha sido una de las prioridades de investigación, sin embargo al formar parte del aspecto científico se ha podido evidenciar las causas del malestar generado en el ámbito laboral comprendiendo el origen del síndrome y su evolución, es así que Lazarus y Folkman (citado por Oramas, 2015) consideran que el estrés se ve reflejado a partir del conjunto de actividades que se desarrollan en el área de trabajo y las diferentes respuestas que los asalariados emiten para desempeñarlas. Estas dependerán de las demandas y los recursos con los que cuenten los individuos, para manifestar una resolución positiva o negativa; los factores presentes en el ámbito laboral toman mayor importancia por su influencia en el desarrollo de las actividades y el resultado de las mismas. Bajo este contexto surge el vocablo Síndrome de Burnout que hace referencia a una expresión de sentirse quemado. Roca y Torres (citado por Oramas, 2015) afirman que a partir de los años 60 este término hacía referencia a una sobrecarga laboral que provocó diferente tipo de patologías, por otro lado Oramas cita a Freunderberger quien introdujo el término en el contexto científico, definiéndolo como un estado de malestar cuyo desenvolvimiento en el entorno no permite adquirir las recompensas esperadas. A partir de este suceso son varios los aportes que permiten desarrollar el término, por su parte Lazarus y Hobfoll (citado por Oramas, 2015) plantearon el modelo cognitivo transaccional y la teoría de conservación de recursos, permitiendo comprender a través de pasos que el burnout se origina a partir de un estrés crónico en la cual la pérdida de demandas del ambiente provoca que el sujeto presente malestar al no poder recuperarlos. Estos recursos que posee el individuo desempeñan un papel importante en el sujeto, dando lugar a la motivación. Es así que estos elementos deben permanecer en el mismo, ya que una pérdida o recuperación inapropiada podría ser causante del burnout. Para Maslach (citado por Oramas, 2015) el síndrome se describe a través de tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y la carencia de realización personal en el ámbito laboral.

Las situaciones actuales han provocado que esta patología representa una emergencia psicosocial, por el daño que puede ocasionar en el ámbito laboral, físico y mental, provocando que el estrés y el burnout se conviertan en temas ejes de la investigación, especialmente en la educación. Los docentes representan una de las profesiones más vulnerable a las transformaciones del entorno y son estos recursos o demandas las que van influenciar en su desempeño. Para Bardo (citado por Oramas, 2015) el profesor quemado es una de las condiciones más comunes que enfrentamos en el ámbito público, algunos de los síntomas son el ausentismo, la falta de compromiso entre otras que ocasionaron un asilamiento de su función como educador. Pioneros como Blase y Polaino (citado por Oramas, 2015) identificaron el proceso degenerativo en la productividad del docente posteriormente descrito a través de la ansiedad ocasionada por las expectativas en los mismos. A través de los años se ha logrado expandir el estudio y cognición sobre esta enfermedad mental, abordando su formación en la sociedad. Los enfoques seleccionados han permitido constituir a la psicología como una ciencia que estudia el eustress según un enfoque positivo, con un énfasis en las demandas laborales, procesos sociales, culturales y de la propia institución. Se toma encuenta la orientación anticipatoria y proactiva por medio de estrategias de afrontamiento, basando la investigación en un análisis multinivel que permita ampliar la comprensión del fenómeno.

## **Fundamentación Psicológica**

La Investigación centra sus estudios bajo una orientación Cognitivo Conductual, este modelo permite analizar las necesidades sociales en varios ámbitos del individuo, desarrollando procedimientos que permitan tratar las patologías y a su vez originar potencialidades, contribuyendo a que el sujeto se adapte de mejor manera al entorno. Hace varias décadas la terapia TCC estaba fuertemente relacionada con fundamentos del aprendizaje, su evolución ha permitido generar cambios a través de los cuales se entienda de mejor manera el comportamiento del individuo, no solo condicionarlo. Es así que surge a partir de los tratamientos psicológicos en los años 50 como una respuesta alternativa a los procesos terapéuticos dominantes de la época, la teoría centra sus ideas en que todo comportamiento es aprendido y modificable, provocando que los investigadores enfoquen su estudio en el ambiente y la conducta observable; representantes de este enfoque consideran al modelo como el conjunto de técnicas idóneas para intervenir un comportamiento desadaptado, tomando en cuenta que el ser humano es responsable de sus actos y que posee además la facultad de ejercer dominio sobre ellos. Por otro lado percibe los estímulos de su entorno y genera una conducta como respuesta a los mismos; este proceso se ha llevado a cabo desde la prehistoria, como un mecanismo de aprendizaje y adaptación al medio, cuando la percepción es distorsionada, el estado emocional del individuo se altera. Este enfoque está conformado por dos componentes, el conductual analiza el comportamiento que se observa en el individuo, es decir su forma de interactuar con el entorno, mientras que el cognitivo relaciona el tipo de conducta anterior con los pensamientos y emociones (Nicols & Ayers, 2014).

## JUSTIFICACIÓN

La importancia de la investigación radica en el control de estrés y el desarrollo del equilibrio para afrontar adecuadamente las demandas laborales que se han incrementado a partir del siglo XXI. El ritmo caótico de la sociedad actual genera una mayor vulnerabilidad para el surgimiento de desgaste emocional. A través del estudio se pretende analizar la presencia del síndrome y su influencia en la motivación de los educadores, en el estudio se destacara aspectos relevantes de las variables con el fin de aportar nuevos conocimiento que cooperen al entendimiento de la problemática y perfeccionen los mecanismos de adaptabilidad ante diversos ámbitos de la vida social y laboral que generan malestar en los docentes.

Es original debido al impacto que el estudio tiene en la sociedad, ya que la problemática representa un desequilibrio en la capacidad de emitir respuestas frente a demandas que son mayores a las competencias del ser humano. Pese a que la época actual y moderna ha generado cambios progresivos en diversas áreas del medio social, han sido escasas las investigaciones realizadas acerca de esta variable, es así que por medio del estudio, se pretende contribuir a futuros proyectos investigativos.

El estudio no solo beneficiara a los docentes involucrados, sino también a las autoridades de la institución ya que por medio de esta herramienta podrán conocer el estado en el que se encuentran sus empleados y comprender la importancia de garantizar un adecuado ambiente laboral. El desgaste emocional físico y mental proviene de las condiciones laborales estresantes y son reconocidas por su impacto en el ambiente, a nivel social referimos que el presente estudio constituirá un aporte valioso a través de la prevención y manejo del estrés, contribuyendo al desempeño laboral que repercute en la calidad del servicio que se otorga y el impacto económico en el presupuesto de la institución. Teóricamente representara un antecedente para futuras investigaciones, aportando conocimientos y soluciones que prevengan la sintomatología deficiente y favorezca a la implementación de mejoras en el aspecto laboral.

Es factible ya que existe la apertura en tiempo y documentación, además de contar con el apoyo de las autoridades de la Institución para la recolección de información indispensable en el proceso llevado a cabo durante la investigación

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Analizar el estrés y su influencia en la motivación en los docentes del Colegio Menor Indoamèrica.

### **Objetivo Específicos**

- Diagnosticar la presencia de estrés en el personal docente del Colegio Menor Indoamèrica.

- Identificar las condiciones motivacionales del personal docente del Colegio Menor Indoamèrica.

- Establecer una propuesta frente a la problemática hallada.

## MARCO CONCEPTUAL

### ESTRÉS

#### **Definiciones**

La sociedad del nuevo milenio demanda circunstancias sociales que implican desarrollar destrezas y habilidades que permitan actuar activamente ante el ritmo acelerado de la actual dinámica social, es así que Redolar (2015), considera que “en el reino animal, hemos sido los únicos con inteligencia suficiente para inventarnos agentes estresantes, y los únicos para permitir que estos agentes dominen nuestras vidas” (p.13). El ser humano ha enfrentado el síndrome desde la prehistoria ya que existía la necesidad de adaptarse al medio, es así que el sujeto genero tensiones por las exigencias que debía afrontar, para emitir respuestas. Como todo conocemos la evolución de la humanidad describe los progresos que se llevaron a cabo para obtener un equilibrio, con el transcurso del tiempo se ha incrementado las expectativas en los seres humanos al enfrentar un medio de constante cambio, este afrontamiento ante las circunstancias demandantes ha causado el origen de enfermedades físicas, mentales y emocionales y a su vez ha incentivado a investigadores a realizar estudios para definir la problemática que ha cobrado un mayor auge en el siglo XXI.

El interés parte a través de los profesionales de la salud para combatir afectaciones que eran asistidas en el siglo XX. Autores como Stanley Hall y Williams James fueron algunos de los creadores del concepto de medicina psicosomática, dando lugar a que la psicología forme parte del ámbito clínico.

La Real academia de la Lengua concibe al estrés en el ámbito de la medicina como “una reacción que denota la situación de un individuo, que por exigir de ellos un rendimiento superior, los pone en riesgo” (p.3). Este término posee una naturaleza que abarca distintas áreas de estudio; fueron diversos los profesionales de diferentes disciplinas los que hacían uso del término para otorgarle sentido a la variable que estaba teniendo gran relevancia en el entorno, fue así que la

psicología aplicada desarrollo juicios citando a algunos de sus exponentes que  
concebían al

fenómeno como una respuesta del individuo ante factores del ambiente, ocasionando reacciones de afrontamiento. Selye (citado por Martínez, 2017) define al estrés en términos biológicos y médicos, describiendo que este malestar reaccionaba como una respuesta adaptativa ante estresores a lo que catalogo como síndrome general de adaptación, afirmando que el organismo reacciona frente a situaciones demandantes, sus aportes dieron lugar al desarrollo de futuras indagaciones aclarando como el individuo se relaciona con el medio social. Selye (citado por Cólica, 2015) afirma que “el distrés corresponde a un estado prolongado crónico por medio de tres fases: alerta; resistencia y agotamiento” (p.19). El autor da a conocer que el organismo va a mantener un mecanismo de reacción frente a agentes que generen malestar, si los estresores perduran genera enfermedades, su estudio lo experimento en ratas, animales que al estar expuestos a una tensión hormonal dieron lugar a cambios físicos como respuesta a una situación displacentera. Por tanto considera a través de sus fases que el proceso está conformado por la etapa de alarma en la cual se produce la reacción involuntaria frente a estímulos provocando una respuesta del sistema nervioso central y autónomo; la segunda fase se caracteriza por la resistencia, compensando la energía y evitando el agotamiento del organismo, determinada por la secreción de glucocorticoides que favorecen al mecanismo de vitalidad ante el estrés, finalmente refiere que los efectos del síndrome son constantes y severos, provocando el cansancio y la pérdida de capacidad para enfrentar los estímulos que generan malestar, produciendo un colapso caracterizado por la fatiga psíquica y biológica.

Bajo una perspectiva biológica sus contribuciones permitieron determinar que el síndrome estaba centrado en una interacción social, mientras que bajo una perspectiva psicológica se pretendía explicar las situaciones que desarrollaban una mayor vulnerabilidad para la presencia del fenómeno; bajo este contexto Carpio (citado por Galán & Camacho, 2012) manifiesta que “el aspecto psicológico como interacción ocurre siempre como ajuste funcional entre la actividad que despliega una persona con relación al ambiente, considerando una diversidad de circunstancias y las interacciones pasadas” (p. 7).

Por otro lado Freunderberger (citado por Fernández, 2013) considera que el estrés corresponde a un síndrome en el cual los individuos se sienten agotados y con el transcurso del tiempo pierden idealismo. Estos criterios se desarrollan en función de experiencias, considerando que este fenómeno está relacionado con los profesionales que ofrecen una asistencia debido a la sobre exigencia laboral; agotamiento u otro factor que provoque la pérdida de interés y el sentido de responsabilidad. El autor considera que las sensaciones de fracaso son el resultado de situaciones que demandan una mayor exigencia limitando los recursos y la energía del individuo. Es así que la sobrecarga de responsabilidades, un inadecuado clima de trabajo, infraestructura deficiente, un perfil de cargo mal diseñado pueden ser factores que provoquen un malestar en los profesionales, creando en ellos una mayor vulnerabilidad para que se presenten patologías, debido a la tensión que genera el no contar con mecanismos apropiados que contribuyan a emitir una respuesta ante los problemas del entorno, siendo así este constituye un proceso de deterioro, es decir que sus afecciones no son directas, su presencia prolongada va desgastando la salud mental, física y emocional.

Maslach (citado por Faúndez, 2016) define que el estrés “es una respuesta prolongada al trabajo, nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo y se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal” (p. 1). El síndrome está distribuido en tres escalas como el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, con una mayor vulnerabilidad en individuos que tengan que brindar un servicio a las personas, las demandas a las que cotidianamente están inmersos los organismos provocan constantes y cambiantes necesidades de adaptación, causando una mayor predisposición al desarrollo de malestares por la tensión que genera lidiar con varias situaciones a la vez. Esta problemática a su vez actúa progresivamente, ya que los estresores presentes en el medio generan tensión si los individuos no cuentan con los requerimientos ideales para un adecuado desempeño laboral, además el no encontrarse bajo un equilibrio provocara que el sujeto no pueda emitir una respuesta adecuada ante los factores que generen malestar en la organización, el

estudio exploratorio del autor permitió determinar la activación emocional y la conducta frente a una crisis.

### **Tipos de Estrés**

Los seres vivos emiten distintos tipos de mecanismos ante situaciones amenazantes adecuando su supervivencia en el medio, estas reacciones varían de acuerdo con el individuo que al formar parte de un mundo desarrollado está expuesto a acumular diferentes tensiones, propiciando fácilmente la presencia de sintomatología física, emocional y mental. Es así que Campillo (2014), considera que las respuestas emitidas por el individuo dependerán de estímulos adquiridos del entorno y describe este proceso por medio de tres estados; homeostático, alostático y pantonástico, dicho esto la vida es un proceso en el cual se debe mantener un equilibrio en el aspecto interno como ser humano y el externo a través de nuestro entorno. Los tipos de estrés que menciona el autor representan un papel importante en la susceptibilidad del individuo, destacando los trastornos homeostáticos cuya importancia radica en la genética y su influencia en la formación de enfermedades. A lo largo de la evolución los seres vivos han desarrollado mecanismos para contrarrestar la carga excesiva que ocasiona malestar, es así que las condiciones actuales de la sociedad imponen cambios en nuestro entorno afectando al proceso evolutivo, dicho se produce una mayor actividad alostática, es decir procesos que modifican los parámetros del medio interno del individuo.

El Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente (2014), menciona que cuando el individuo enfrenta situaciones de amenaza, se generan demandas altas, sin embargo este nivel no es superior a las competencias del sujeto, favoreciendo al desarrollo de la motivación, proceso conocido como estrés positivo.

Si las situaciones del entorno dan lugar a la formación de demandas excesivas y no son afrontadas adecuadamente rebasan los límites dando lugar al estrés negativo, conocido también como distrés el cual emite respuestas inadecuadas frente a situaciones de malestar, dando lugar a un contexto perjudicial para el organismo reduciendo su desempeño. Para Monreal (2013) el abuso de estrés positivo puede ser el causante de este tipo de patología, que provoca una sobre

exigencia en relación con la situación y cuyo resultado se refleja en el desorden fisiológico. El autor considera que los tipos de estrés actúan bajo reacciones del organismo frente a situaciones de la vida, menciona además el estrés agudo episódico, el cual describe sintomatología como migraña, ansiedad, depresión, entre otros. Por otra parte nuestro cuerpo ha desarrollado la capacidad de soportar cierto nivel de estrés permitiendo emitir respuestas de adaptación ante eventos que representen retos, y ha sido este mecanismo un propulsor de la motivación para el logro de los fines. Gómez y Corral (2012) mencionan que “el estrés físico proviene de factores físicos, mientras que el estrés mental está presente en las relaciones interpersonales, demandas laborales, entre otras” (p.62). Las demandas mentales actúan por medio de una sobre exigencia emocional y psicológica, excediendo la capacidad de los sujetos para enfrentar las situaciones del entorno, mientras que las exigencias físicas intervienen a través de presiones en el cuerpo, son el resultado de factores como el estilo de vida, ambiente o condiciones de salud, aumentando la carga de estrés percibida por el individuo.

### **Fases del Estrés**

Cuando percibimos el peligro de nuestro entorno se activa el sistema autónomo, permitiendo que el individuo se adapte a la situación a través de reacciones que activan el hipotálamo y provocan respuestas de huida. De acuerdo con Selye (citado por Bolado, 2016) en el estrés agudo se produce reacciones de alarma, es decir respuestas de huida ante agentes estresores del ambiente, cuando se adapta a la situación genera un estado de resistencia, del cual dependerá básicamente la presencia del síndrome finalmente cuando se agotan los mecanismos de defensa se produce la fase agotamiento. De este modo se puede enunciar que son diversos los motivos de satisfacción que los empleados desean adquirir a través de su desempeño laboral buscando un equilibrio que permita llevar con normalidad la adaptación que por naturaleza el ser humano realiza para su supervivencia. Cuando el sujeto enfrenta las situaciones del entorno se genera el estado de alerta, permitiendo que aumente la ansiedad por un tiempo prolongado. Si esta se mantiene actúa como un peligro inminente en el desarrollo de patologías debido a la mayor exigencia mental, física y emocional que necesitan para cubrir sus actividades, es así que el autor Selye afirma que

dependerá del grado de resistencia que cada individuo para que se presente el síndrome.

Por su parte Gondòn (2015) comparte los pensamientos de Selye al mencionar que las fases del estrés se complementan en alarma, resistencia y agotamiento. Pero a su vez da a conocer el aspecto fisiológico que se lleva a cabo durante cada uno de estos procesos, manifestando que en la primera fase, el organismo fomenta una mayor actividad para idear mecanismos de defensa que permitan enfrentar a la situación que demanda malestar, los síntomas que se desencadenan se relacionan con un aumento de la frecuencia cardíaca, incremento en la capacidad respiratoria, dilatación de las pupilas, entre otras. Como menciona Selye (citado por Monreal, 2013) en este proceso el sujeto desarrolla un procedimiento fisiológico de alerta, en la cual las hormonas desempeñan un papel indispensable en la resistencia desarrollando un estado de equilibrio y una disminución en la sintomatología. Si se produce un inadecuado proceso de adaptación la fase de agotamiento dará paso al desarrollo de patologías por la ansiedad latente que se encuentra presente. En esta última fase del estrés: “El organismo pierde su capacidad de respuesta y se agota provocando que el estado de estrés sea tan intenso que la persona afectada ya no puede afrontar las agresiones”. Es decir que el sujeto al no poder enfrenar el malestar ocasionado por la situación colapsa, desarrollando síndromes y causando en el individuo una pérdida de su activación.

### **Factores Psicosociales del Estrés**

En el medio social, nuestra mente y nuestro organismo están sometidos a disposiciones cambiantes que han ocasionado un incremento en las necesidades de percibir el entorno generando la menor tensión posible, estos mecanismos de defensa se han desarrollado de forma innata desde nuestra prehistoria. Son algunos los factores que influyen para que se origine el síndrome, los cambios en el sistema de trabajo que van desde la estructura de la Organización hasta las tareas y puestos laborales generan nuevas demandas y a la vez nuevos malestares, mientras mayores sean los requerimientos habrá una mayor vulnerabilidad para el desarrollo de la síndromes.

Cannon (citado por Bolado, 2016) nos habla acerca de la lucha y huida, haciendo referencia sus estudios, por medio de los cuales analizó como los seres

humanos presentan reacciones ante situaciones de ansiedad, lo que le permitió determinar que la reacción emocional está vinculada a una actividad simpática , mientras que la excitación que experimenta el organismo está relacionada con la actividad parasimpática; de esta manera se pudo conocer que la activación de estos sistemas ha desarrollado logros a partir de la evolución. El autor además menciona la importancia del término homeostasis, en el cual señala la facultad del sujeto para mantener un estado de equilibrio pese a las situaciones que generan malestar. El trabajo es la actividad potencial de los profesionales y ha sido la misma la propulsora de factores que den lugar al desarrollo de tensiones. Es así que Marmot (citado por Galicia & Juárez, 2012) en una investigación realizada en el 2006, determinó una relación directa entre el estrés y otros factores de riesgo como el síndrome metabólico, este concepto es reciente y refiere enfermedades como la obesidad, hígado graso, enfermedades cardiovasculares, entre otras; manifestando el deterioro orgánico provocado por las sobre exigencias del medio social. Cooper (citado por Galicia & Juárez, 2012) señala que el área laboral son diversos los obstáculos que propician el desarrollo de patologías, como la interacción de los alumnos, el tamaño del aula, la inseguridad laboral entre otros. Estos factores psicosociales son condiciones que se presentan en el área laboral y que influyen en el desempeño del personal, afectando de manera positiva o negativa el bienestar físico, mental y emocional del asalariado.

Los factores de riesgo describen características de las condiciones de trabajo, la interacción de los miembros que la conforma, las necesidades y su situación actual , la misma que está relacionada directamente con aspectos que se desarrollen en el entorno laboral, es decir que elementos como la sobrecarga laboral, relaciones disfuncionales entre los miembros de la institución no solo ocasionaran un clima y desempeño deficiente, si no a su vez generarán una inestabilidad interna (Sauter, Murphy & Hurrell ,2012).

Por su parte Karasek y Therorell (citado por Sauter, Murphy & Hurrell, 2012) plantean el modelo de demandas y control, por medio del cual manifiestan que “la controlabilidad del estresor es muy importante, y adquiere aún más importancia a medida que vamos desarrollando organizaciones sociales cada vez más complejas e integradas” (p.34.8). Es así que se busca analizar las características de la

sociedad, el entorno laboral y el uso de las capacidades para hacer frente a estas situaciones.

La Sobrecarga cuantitativa es uno de los factores que señalan un flujo de trabajo basado en excesos, propiciando un ritmo caótico y rutinarios, el personal no cuenta con los estímulos idóneos para desarrollar la creatividad, las oportunidades de interacción social serán escasas. Por otro lado los roles en una institución desempeñan un papel fundamental en el desempeño laboral, tanto superiores como subordinados deben basar su trabajo en los valores, de esta forma evitaran que se generen conflictos que den lugar a la aparición de estrés. Los estresores físicos han desarrollado efectos psicosociales originando cierta molestia en el entorno de trabajo, algunos como olores; luces; temperaturas, entre otros han sido elementos triviales para soportar las cargas laborales (Sauter, Murphy, & Hurrell, 2012).

Sauter, Murphy, y Hurrell (2012), menciona que “la producción en serie suele comportar no sólo una marcada fragmentación del proceso de trabajo, sino también una reducción del control que el trabajador puede ejercer sobre ese proceso” (p.34). La tecnología de producción hace frente a la necesidad de generar más dinero provoca un mayor nivel de desempeño en el individuo, lo cual ha provocado que se evada la sintomatología que de indicios de una patología. Por otro lado el sujeto puede infringir las normas de seguridad aumentando la vulnerabilidad en asalariados para la presencia de estas anomalías. Los cambios que se producen en el ritmo biológico no coinciden con las exigencias de nuestro medio social, provocando que una mayor activación del organismo por la aceleración que este movimiento frenético ha ocasionado.

Moos (citado por Galicia & Juárez, 2012) hace énfasis en el clima social de las organizaciones manifestando que “cada organización desarrolla su propia clima, el cual define el entorno de trabajo” (p. 21). Es así que el clima social es un indicador de la capacidad de los empleados para hacer frente situaciones que generen malestar, este factor corresponde a la apreciación de los asalariados frente a la estructura de la empresa, influyendo positiva o negativamente en el comportamiento y desempeño laboral; estos pensamientos están enfocados en la infraestructura y diversos procesos que se desarrollen en la institución.

Izquierdo y Cuevas (2012) consideran que “las condiciones ambientales son fundamentalmente los agentes físicos, químicos y biológicos que rodean al trabajador en su lugar de trabajo, y que pueden generar insatisfacción, falta de confort e incluso afectar la salud del trabajador” (p.8). Algunos de los elementos que forman parte de estas condiciones son; la temperatura, humedad, ruido, polvo, bacterias, entre otras. Los cuales pueden ocasionar disconformidad e incomodidad en los trabajadores, además consideran que una adecuada o inadecuada organización puede incidir de forma positiva o negativa en el desempeño del empleado repercutiendo directamente en la Institución. Elementos como los horarios ya sean flexibles o inflexibles, descansos, rotaciones, entre otras, repercuten en la satisfacción y productividad laboral con una mayor vulnerabilidad en el género femenino, debido a una carga doble dividida en familiar y profesional.

### **Características Organizacionales**

El diseño de los puestos de trabajo involucra adecuar una infraestructura apropiada a los requerimientos de los trabajadores, existen diversos factores que pueden influenciar en la productividad de los mismos, provocando la presencia de tensión, insatisfacción laboral, entre otras. Si los individuos cuentan con un medio equipado a sus necesidades, la actividad productiva será eficiente, obteniendo mejores resultados para el crecimiento de la institución y manteniendo la homeostasis del personal. Es así que Izquierdo y Cuevas (2012), mencionan que “el diseño del puesto de trabajo pretende conseguir la correcta adecuación de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador” (p. 9). Las tareas y funciones que el personal desempeñe dependerán de la Matriz de actividades laborales establecida por recursos humanos, los mismos que establecerán las acciones que debe desempeñar cada cargo dentro de la institución. Existen muchos casos en los cuales la Matriz de perfil de cargos no está adecuadamente definida, generando un malestar significativo debido a que la mayoría del personal no cumple a cabalidad su trabajo, bajo este contexto los autores afirman que el desempeño laboral puede resultar una experiencia gratificante para el sujeto pero a su vez hay la probabilidad de que transforme en un estado aburrido y monótono.

## **Fisiología del Estrés**

Autores como Galeno, Aristóteles, Hipócrates marcaron tendencia en la historia de la fisiología haciendo hincapié en la estructura, función y experimentación; conjuntamente con el renacimiento de la edad media se amplificaron investigaciones que contribuyeron al estudio de la anatomía, fisiología y funciones de los seres vivos, coordinando estructuras que contribuyan a procesos de adaptación ante cambios, exigencias y eventos de nuestro medio que generan necesidades persistentes. Es así que Morelli (2015), afirma que:

El interés por el estudio del estrés ha cobrado particular relevancia en el último siglo. Si bien no es un fenómeno exclusivo de la actualidad, en los últimos tiempos ha adquirido características que lo han hecho situarse como uno de los principales problemas de la salud tanto física como mental de los individuos.  
(p.4)

Actualmente las condiciones de vida de los individuos ocasionan un inadecuado afrontamiento frente a situaciones estresantes, debido a que no cuentan con mecanismos apropiados de respuesta para su adaptación en un ambiente tan cambiante, provocando una tensión prolongada y daños a nivel orgánico y psicológico. El ser humano mejora sus mecanismos de supervivencia desarrollando competencias de adaptación desde hace miles de años. Bernard (citado por Cólica, 2015) desarrollo el concepto de medio interno, en el cual permitió comprender las reacciones físicas y químicas del organismo frente a la adecuación del ser humano al medio social para mantener un equilibrio. Por otro lado Cannon (citado por Cólica, 2015) menciona que este equilibrio es cambiante porque nuestras necesidades varían de acuerdo con los factores del ambiente, considera que existe dos tipos de homeostasis; los signos vitales y los que se generan para contribuir a la adaptación.

Es así que el sujeto se encuentra en equilibrio constante, pero esta homeostasis varía con los requerimientos, provocando un medio de adaptación cambiante. A este proceso los denominó desequilibrio homeostático, ante lo cual el autor Selye los nombró Síndrome General de adaptación. Este Síndrome refleja las variaciones que se darán mediante tres subsistemas; simpático, neuroendocrino e inmunológico, conforme al proceso de adaptación, propiciando la reacción de huida o enfrentamiento al estímulo amenazante. Ante este se activa el sistema

nervioso autónomo dando lugar a conductas independientes de un control cerebral, posteriormente el neuro endócrino libera hormonas para adquirir energía y finalmente el inmunológico incrementa las defensas del organismo para enfrentar la situación (Cólica, 2015).

El estrés esta mediado por el hipotálamo que mantiene una relación con el lóbulo frontal, la amígdala y el hipocampo, esta estructura coordina las respuestas emocionales, secreciones hormonales, funciones vitales y de supervivencia. Es así que Cigolani y Houssay (citado por Morelli, 2015) afirman que “el hipotálamo es una región del encéfalo indispensable para la supervivencia del individuo y la especie, involucrada en la regulación de diversas actividades conductuales y fisiológicas” (p.14). Esta red de neuronas permite regular las actividades fisiológicas y da lugar a respuestas autónomas en la conducta del sujeto frente a situaciones que demanden una mayor exigencia y conjuntamente con la amígdala desempeñan un rol primordial en la homeostasis.

La amígdala es una estructura que recibe señales neuronales y asocia estímulos, emitiendo una respuesta ante sucesos del ambiente. Morelli (2015) menciona que “la amígdala brinda información al sistema límbico acerca de la situación actual del individuo, en relación con el medio que lo rodea y sus pensamientos” (p.13). Esta estructura es esencial en el procesamiento emocional y su activación permite procesar estresores del medio y emitir un mecanismo de adaptación apropiado para la situación.

Por otro parte la hormona cortisol actúa en las primeras etapas del estrés y contribuye a las capacidades cognoscitivas, aumentando la energía del individuo para afrontar las situaciones amenazadoras, transformando la proteína y grasas en glucosa e incrementando la ingesta calórica. Es así que esta estructura permite mantener las funciones mentales y el estado de vigilancia para enfrentar el estresor que genera malestar, si las circunstancias amenazantes se prolongan se producirá un incremento en la secreción de CRH o Factor Liberador de Corticotropina (Cólica, 2015). Si el síndrome se encuentra presente, se produce un estado de hipercortisolismo, es decir anormalidades en la secreción del cortisol. Afectando a las neuronas del hipocampo y la corteza cerebral. Esta afectación

ocasionara dificultades los procesos de atención, memoria y la concentración, obligando al individuo a ejercer un mayor esfuerzo mental e intelectual.

## LA MOTIVACIÓN

### Definiciones

La variable desde época remota ha justificado el rendimiento de un individuo, atribuyendo al mismo la facultad de mantenerla o no activa (Bivio, 2013). Es así que Guillen (2012) considera que “el término ha sido utilizado de diversas formas, actualmente no existe un criterio firme que refleje que tipo de características que debe tener la motivación, para definirla como tal” (p.21). Este factor es influyente en la productividad, su origen radica en las metas y necesidades de un sujeto y está relacionado con la voluntad para llevar a cabo actividades que logren conseguir un fin, a su vez se encuentra inmerso en estados de desequilibrio, debido a la tensión y exigencias del entorno. Bajo este contexto el autor atribuye que estos malestares dependerán del esfuerzo, aptitudes y las cualidades del individuo para resolver los problemas. Las capacidades se adquieren a partir de la formación biológica y la experiencia; en el aspecto laboral dependerá del educador el proceso que desarrolle para interactuar con las demandas de la institución y a su vez la misma deberá propiciar un adecuado clima organizacional para mantener la homeostasis.

Desde el punto de vista psicológico Denovan (citado por Cid, 2013) considera que la motivación es el “conjunto de fuerzas de energía que inician la conducta del trabajo y determinan su forma, dirección, intensidad y duración” (p.7). Estas dimensiones están relacionadas con las actividades que el sujeto asimila diariamente y la energía que utiliza para desempeñarlas. El estado de activación

permitirá que el comportamiento este dirigido hacia metas, actuando como impulsos para realizar acciones que contribuyan a la culminación de ese fin.

La diversidad de criterios nos permite comprender desde varios aspectos el desarrollo del problema, de acuerdo con McClelland (citado por Mankeliunas, 2012) el mayor aporte que se adquirió referente la variable fue otorgado por Freud, quién resumió los principios fundamentales de la motivación, a las cuales estaba reducido el comportamiento humano. El autor considera que la motivación es un proceso basado en pulsiones y dependerá de las necesidades del organismo, ya que el equilibrio impulsara al desarrollo de comportamientos para que la homeostasis perdure. El ser humano es racional con la inclinación al alcance de logros que contribuyan a una realización personal en diversas facetas, es así que la variable no es estática, es cambiante en base con el medio y los requerimientos. Por su parte Kaufman (citado por Fernández, 2012) define a la motivación como “el proceso que activa e impulsa el comportamiento hacia el logro de metas particulares” (p.42). Asumiendo que el comportamiento del ser humano está guiada al alcance de metas, si los recursos con los que cuenta no son los suficientes no se podrán cubrir estos deseos.

### **Tipos de Motivación**

Tolman (citado por Lieury & Fenouillet, 2016) da a conocer la experiencia latente realizando una comparación de aprendizaje en 3 ratas por medio de un laberinto. El autor recompensaba a cada animal con alimento en un tiempo determinado, constatando que el grupo estimulado todos los días reaccionaba adecuadamente igual que el segundo estimulado posteriormente. El autor demuestra por medio de este experimento que el refuerzo actúa mejor sobre el desempeño que en el aprendizaje. Bajo el contexto, los monos eran otros animales utilizados para realizar experimentos, estos trabajaban con juegos por un tiempo prolongado sin retribuciones sino por el placer que les generaba la actividad. Harlow por su parte clasifica las necesidades como motivaciones intrínsecas y realiza una experimentación por medio de la cual determinó que los animales que adquirirían un premio por ejecutar una actividad repetían la misma pero con un menor desempeño, y los simios que no fueron gratificados duplicaban la acción con el mismo comportamiento asertivo que en un inicio. De esta manera el

investigador afirmo que los estímulos afectan la motivación intrínseca. Sus experiencias diferenciaron los tipos de motivación, por refuerzos y por el cumplimiento de la actividad en si.

López (2012) afirma que “existe tres tipos de motivación que mueven las vidas de las personas: intrínseca, extrínseca y trascendente” (p.72). La motivación intrínseca son las metas que pretenden alcanzar los individuos, por la necesidad de obtener un placer sin un estímulo externo. Los sujetos consideran que este proceso permite cumplir actividades a cambio de experiencias y conocimientos, pero el ambiente es un elemento del cual dependerá la capacidad para tomar decisiones asertivas y puede comprenderse como los pasatiempos o hobbies que desarrolla un individuo. En el entorno laboral este interés dará paso a un oportuno desempeño, en donde el sueldo y los incentivos jugarían un papel fundamental como recompensas aptas para el crecimiento individual. El autor al mencionar variable trascendente manifiesta que los valores, normas y reconocimientos morales permiten desempeñar adecuadamente una actividad y propician un apropiado clima laboral.

En la motivación intrínseca el tipo de comportamientos está enfocada en adquirir logros por un adecuado desempeño laboral y no por adquirir una recompensa. Es así que Godoy y Bresòs (2013) consideran que “la satisfacción intrínseca surge espontáneamente cuando el esfuerzo realizado en un trabajo bien hecho se refleja en el desempeño logrado” (p.60). Este tipo de motivación permite fortalecer las habilidades y capacidades en el individuo que beneficien la solución de conflictos, se manifiesta como una fuerza interna que contribuyen al crecimiento intelectual e individual del sujeto. Es así que se obtiene un placer de adquirir nuevos conocimientos y experiencias sin esperas retribuciones externas. Por su parte Thomas (2014) sostiene que “la motivación intrínseca tienen lugar cuando están presentes tres estados psicológicos: el sentido que tiene el trabajo, la responsabilidad por los resultados del trabajo y el conocimiento de los resultados reales del trabajo” (p.134). En base con el contexto, los estados psicológicos hacen referencia a las actividades que se desempeñan en el área laboral, los resultados y el progreso de las mismas. Por otro lado la motivación extrínseca da a conocer impulsos desarrollados por un comportamiento recompensado,

proyectando su interés por medio de compensaciones, de esta manera el sujeto reacciona en base a consecuencias como; el salario, ascensos, viajes, entre otros.

Las actividades relacionadas a las necesidades en las que el sujeto actúa como agente causal de acciones propias fueron catalogadas como motivación intrínseca. Es así que Decy y Ryan (citado por Navea, 2015) la definen como:

La motivación basada en necesidades innatas de competencia y autodeterminación. Se trata de un energizador de una amplia gama de conductas y procesos psicológicos, para los que la experiencia de competencia y autonomía constituyen los refuerzos primarios (...) Las necesidades intrínsecas de competencia y autodeterminación motivan un continuo proceso de búsqueda e intento de conquista de retos óptimos (p.62).

La motivación intrínseca actúa como una necesidad innata de ejercer las acciones por interés propio, poniendo de manifiesto las habilidades, conocimiento y competencias para su alcance. Bajo el contexto de los tipos de motivación Guillen (2012) comparte la clasificación de López, dando a conocer que estas clases de motivaciones está sustentada en las acciones del individuo frente a su entorno, el autor considera que el sujeto realiza actividades para alcanzar un fin. El individuo reacciona extrínsecamente por reacciones del entorno, las intrínsecas se presentan por respuestas internas y las trascendentes actúan como ajenas fuera del aspecto interno y externo dando paso a mayores libertades.

### **Escalas de Motivación**

Araya y Pedreros (citado por Vega, 2017) considera que las personas se mueven a través de motivos para satisfacer sus requerimientos, reduciendo la misma con cada requerimiento satisfecho del sujeto. Esta escala fue propuesta por Maslow (citado por Sanz, 2012) quién menciona que “la motivación es un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias” (P.12). La clasificación de estos requerimientos permite determinar el cumplimiento de cada una de ellas y la posible frustración de no ser el caso, tomando mayor énfasis en los requisitos del siguiente nivel, el autor consideraba que el hombre es un ser que posee exigencias constantes y busca su satisfacción basándose en el desempeño de deseos. Por otro lado refiere que para que exista la motivación se debe establecer estímulos para solucionar un nivel y acceder a una escala superior. La teoría de este autor no se

centraba básicamente en el área organizacional, sin embargo sus aportes permitieron comprender como los individuos se motivaban para realizar sus actividades y lograr un fin. Su objetivo fue demostrar el potencial humano y como las necesidades interactúan en el ambiente, ubicándolas bajo un orden por medio de un esquema piramidal. Por otro lado la autorrealización se adquiere cuando el nivel de autoestima ha alcanzado su satisfacción, es así que Maslow refiere que el objetivo de este alcance es desarrollar las competencias hasta el punto máximo para fortalecer la confianza en sí mismo, reflejando el valor de sentirse capaz como mecanismo de supervivencia del ser humano. Por otro lado Arranz (2017) manifiesta que las necesidades son clasificadas por medio de dos elementos superiores e inferiores. Los primeros están relacionados con la posición que los individuos ocupan en la sociedad, mientras que los secundarios incentivan el respeto hacia sí mismos aceptando y comprendiendo sus pensamientos y actitudes.

### **Factores Motivacionales**

Fernando Toro (citado por Arango, Duque & Londoño, 2017) realiza una medición de la variable motivación aplicado en sus trabajadores, para valorar el desempeño de los mismos y a su vez determinar los elementos indispensables de una organización. A través de este estudio se pretendía diseñar planes entorno con las variables reales que afectaban a sus colaboradores y por medio de estas debilidades fomentar competencias para generar un adecuado ambiente laboral apto para que los individuos puedan desarrollar sus actividades de la mejor manera posible, alcanzando sus logros personales y la misión y visión de la empresa. Pese a la sociedad moderna y a los constantes cambios el trabajo sigue siendo el principal propulsor del desempeño, es así que el individuo desempeña un papel fundamental en la calidad del producto o servicio que emite para la comunidad, si este se encuentra motivado rendirá de mejor manera en el ámbito laboral y a su vez fomentara el clima idóneo para desarrollar un sentido de pertenencia, y a su vez un equilibrio físico y emocional. No todos los individuos buscan de la misma manera obtener retribuciones en el trabajo, dependerá de los comportamientos, la dedicación de tiempo, la iniciativa y otros elementos para

reflejar realmente la intención de ofrecer recursos, medios y las condiciones con las que cuenta el individuo para realizar una actividad.

Los comportamientos que manifiestan un reconocimiento a los actos y normas establecidas por una organización son catalogadas como una aceptación a la autoridad. Las creencias en base con los valores y normas contribuirán al alcance de logros y objetivos establecidos por la empresa o institución y su aceptación permitirá un adecuado funcionamiento. Cuando los individuos tratan de alcanzar una retribución influenciando directamente a quien pueda ofrecerla por medio de la persuasión o solicitud directa se lo denomina requisición, mientras que las conductas que buscan obtener expectativa y confianza de su entorno laboral se lo cataloga como expectativa. Por otro lado Duque, Valencia, & Castro (2016) consideran que el logro refleja la necesidad de obtener un mejor desempeño que otro individuo por medio de un adecuado rendimiento en las actividades proyectando sus capacidades y aptitudes para asumir riesgos u obstáculos. El factor des motivacional de poder expresa los deseos de influenciar a los demás por medio de una postura de mando. Mientras que la afiliación refleja el deseo de mantener relaciones afectivas basadas en el afecto y la cordialidad. Herzberg (citado por Arango, Duque & Londoño, 2017) considera que los factores están relacionados con el ambiente en donde los trabajadores se desenvuelven y los cataloga como extrínsecos; además considera que los factores higiénicos se encuentran fuera del alcance de los trabajadores y menciona al salario, políticas, clima laboral, reglamentos internos, seguridad personal, entre otros. Pese a que estos elementos higiénicos eran óptimos no podían mantenerse por largo tiempo causando una mayor insatisfacción. Por otro lado los factores motivacionales involucran un control del individuo, ya que depende de todas las acciones que desempeña involucrando sentimientos para el crecimiento individual, desarrollo y reconocimiento de su profesión contribuyendo a la auto realización. Todas las tareas y actividades que se realizan están enfocadas en los principios económicas, evitando que los seres humanos desarrollen su potencial de creatividad, estos hechos puede dar paso a la desmotivación desarrollando la apatía, desinterés entre otros ya que la organización se enfoca en potenciar su productividad antes que el crecimientos de los individuos como tal.

Herzberg (citado por Arango, Duque & Londoño, 2017) considera que “el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son profundos; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas y cuando son precarios, la evitan” (p.28). La satisfacción de los individuos recae en la calidad de las actividades que debe desarrollar, el contexto general de la organización estimulara o afectara al sujeto en sí.

El ser humano es complejo por lo tanto no existe factores determinantes para su motivación. El dinero actúa como reforzador mundial ya que es un factor extrínseco que permite al individuo obtener elementos para su supervivencia. Por su parte Morse y Weiss demostró a través de su estudio que la mayor parte de los trabajadores mantenían su labor pese al cumplimiento de sus necesidades, mientras que las profesiones obreros desarrollaban una disposición incrementada hacia el factor, siendo este más indispensable. Los autores citan a Friedman quien manifiesta que el trabajado es un factor que propicia la actividad en los seres humanos manteniéndolos ocupados, considera que si este no existiera habría una mayor insatisfacción debido a la sobrecarga de tiempo libre que da lugar a la inactividad. La opinión que el sujeto tiene de sí mismo juega un papel fundamental desarrollando la autoestima en él; Wilensky determinó tres grupos de variables que describen la libertad, autoridad y oportunidad de interacción social (Torres, 2012).

## **CAPÍTULO II**

### **METODOLOGÍA**

#### **Enfoque Investigativo**

El presente trabajo investigativo se llevará a cabo a través de los métodos cuanti- cualitativo, lo cual permitirá recolectar datos acerca de las dos variables expuestas, con la finalidad de establecer la relación entre el estrés y su influencia en la motivación, por medio de la medición numérica y el análisis estadístico en el personal docente del Colegio Menor Indoamérica. A través del enfoque cualitativo se pretende describir las características del estrés y los factores motivacionales, adquiriendo conclusiones acerca de la problemática. Su estudio psicológico cuantitativo que se basa en una versión hipotética deductivo permitirá establecer patrones de comportamiento, la observación de fenómeno, recolección de datos y comprobación de hipótesis por medio de una medición numérica y análisis estadístico.

La modalidad de campo nos permitió adquirir la información oportuna por medio de la población objeto de estudio, facilitándonos el análisis de las variables para desarrollar el proyecto.

Se aplicó técnicas de investigación bibliográfica y documental ya que la información permitió conceptualizar cada una de las variables, obteniendo conocimientos por medio de fuentes primarias, secundarias y terciarias a través del uso de libros, revistas, páginas web, artículos científicos e enciclopedias.

El tipo de investigación exploratorio y descriptivo nos permitió realizar un acercamiento a las variables objeto de estudio abordadas en la Institución, y adquirir los fundamentos teóricos que permitirán complementar el conocimiento acerca de la problemática para una mayor sustentación del proyecto. Finalmente se puede mencionar que es correlacional, ya que permitirá comprobar la hipótesis planteada para la solución de la problemática.

## Población

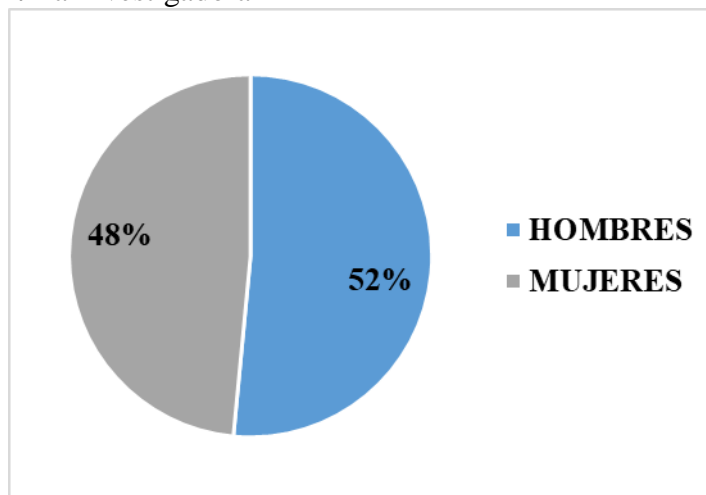
Para el debido desarrollo de la presente investigación se tomó como población del Colegio Menor Indoamérica, la cual está conformada por 33 docentes, distribuidos en personal femenino y masculino. En la investigación se trabajó con todo el universo de estudio.

Docentes Unidad Educativa Menor Indoamérica	Población	Porcentaje
Hombres	16	48%
Mujeres	17	52%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

**Tabla N° 1:** Población Colegio Menor “Indoamérica”

**Fuente:** Colegio Menor “Indoamérica”

**Elaborado por:** La Investigadora



**Gráfico N° 1:** Población

**Fuente:** Colegio Menor “Indoamérica”

**Elaborado por:** La Investigadora

## **Instrumentos de Investigación**

### **Maslach Burnout Inventory (MBI)**

Los enunciados del inventario permiten analizar los sentimientos y pensamientos con relación a la interacción en el entorno laboral. Está conformado por 22 ítems distribuidos bajo la escala de Likert permitiendo al sujeto valorar a través de un rango de seis adjetivos la frecuencia con la cual experimentan cada una de las situaciones descritas en los ítems. Estos 22 ítems están distribuido por medio de tres sub escalas; en la cual el Agotamiento emocional, está conformada por 9 elementos que refieren la disminución y pérdida de recursos emocionales, describiendo sentimientos de saturación y cansancio emocional en el trabajo. La Siguiete dimensión conformada por 5 ítems detalla contestaciones frías e impersonales focalizado en la falta de sentimientos y sensibilidad hacia los sujetos y objetos de atención. Finalmente la Escala de Realización Personal, sus 8 ítems señalan sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo ítems (Maslach & Jackson, 1981).

### **Calificación, Validez y Confiabilidad**

Para la calificación, se puede referir que las tres escalas mantienen una consistencia interna refiriendo que para determinar la presencia o no del síndrome se debe obtener altas puntuaciones en la escala de agotamiento emocional y despersonalización y bajas en la realización personal. Por su parte la Validez fue determinada a partir de criterios, en los cuales jueces obtuvieron el instrumento con sus respectivas definiciones de cada área, para evaluarlos independiente; en la cuantificación de resultados se utilizó el coeficiente V de Aiken, alcanzando niveles estadísticos adecuados, verificando su uso por su validez de contenido ítems. Finalmente la confiabilidad fue realizada en cada área que se estudia en el reactivo; determinando que los ítems correlacionados por el coeficiente Alfa de Cronbach alcanzan correlaciones superiores ideales para proporcionan puntajes confiables ítems (Maslach & Jackson, 1981).

<b>Agotamiento Emocional (EE)</b>	+27	<b>Alto</b>	Puntuaciones en este nivel dan a conocer un alto nivel de probabilidad para presentar sentimientos de estar exhausto emocionalmente por las demandas laborales.
	19 – 26	<b>Medio</b>	Este intervalo corresponde a un nivel normal para presentar un agotamiento emocional.
	1 – 19	<b>Bajo</b>	Puntuaciones por debajo de 19 refleja una probabilidad mínima o bajo para desarrollar estados que reflejen malestar emocional.
<b>Despersonalización (D)</b>	+10	<b>Alto</b>	Puntuaciones mayores al intervalo corresponden a un alto nivel de probabilidad para desarrollar actitudes de frialdad y distanciamiento.
	6 – 9	<b>Medio</b>	Refleja un valor intermedio con probabilidad normal para presentar respuestas impersonales y carencia de sentimientos.
	1 – 6	<b>Bajo</b>	Valores menores o iguales al intervalo describen una mínima probabilidad para presentar sentimientos negativos.
<b>Realización Personal (PA)</b>	+40	<b>Alto</b>	Este intervalo manifiesta un alto nivel de probabilidad para auto evaluarse negativamente, provocando que el docente se sienta infeliz y descontento consigo mismo y con su labor.
	34 – 39	<b>Medio</b>	Da a conocer una probabilidad intermedia para desarrollar sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.
	0 – 30	<b>Bajo</b>	En esta subescala el intervalo mencionado describe una baja probabilidad para desarrollar la realización personal, ya que en esta escala la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout.

**Tabla N° 2:** Correcciones del Reactivo Maslach Burnout Inventory

**Fuente:** Maslach Burnout Inventory (M.B.I)

**Elaborado por:** La Investigadora

### **Test para la Motivación CMT**

El test CMT es un instrumento que está conformado por 72 ítems y permite diagnosticar la motivación a partir de la medición de 15 variables agrupadas por medio de tres condiciones, fue diseñado tomando en cuenta la inteligencia emocional experimentada en el campo laboral, además de teorías motivacionales de vital importancia. Entre ellas se puede mencionar condiciones motivaciones internas; externas y medios preferidos para obtener retribuciones en el entorno laboral. En las condiciones motivacionales internas se puede evaluar aspectos personales es decir circunstancias de carácter interno, cognitivo y afectivo, reflejado a través de sentimientos de agrado o desagrado generando diversos tipos de conductas. Son cinco los factores que lo constituyen, entre los cuales se puede mencionar: logro que se manifiesta a través de un comportamiento innovador, con el objetivo de obtener cierta ventaja frente a otros individuos en base a la búsqueda de metas; poder reflejado a través de deseos buscan ejercer control sobre las personas que forman parte de la empresa; afiliación que expresa comportamientos orientados a conservar relaciones satisfactorias de afecto: auto realización , la cual se manifiesta por el deseo de realizar actividades que permitan desarrollar habilidades y conocimientos que contribuyan a la obtención de mejoras y finalmente reconocimiento que expresa deseos y actividades encaminadas a la obtención de admiración por los conocimientos prestados. La segunda condición motivacional está conformada por cinco categorías que basan su análisis en el comportamiento de los individuos; estos elementos son: dedicación a la tarea la cual refleja la conducta basada en responsabilidad, dedicación y esfuerzo con el objetivo de adquirir un beneficio primario; aceptación de la autoridad, factor que permite conocer el comportamiento del personal frente a la sujeción de la autoridad de la empresa; la aceptación de normas y valores que evidencian modos de comportamiento que hacen realidad los valores, normas y creencias relevantes en el funcionamiento y permanencia del individuo dentro de una organización; la requisición por otro lado centra su análisis a través de comportamientos que están orientados a la obtención de retribuciones deseadas influenciando directamente a quien las concede y finalmente la expectación por medio de la cual los comportamientos evidencian la

expectativa, confianza, pasividad ante los designios de la empresa. La tercera y última condición motivacional externa comprende variables propias del aspecto laboral, describiendo condiciones organizacionales que están en el contexto de todo el individuo y cuyo análisis deberá realizarse con los criterios propios de su condición del estímulo. Entre los factores considerados en esta dimensión encontramos: supervisión, la cual atribuye el valor a todos comportamientos de consideración; reconocimiento otorgados por los representantes de la autoridad organizacional; grupo de trabajo representado por las condiciones sociales que todo empleo provee a las personas brindando la oportunidad de estar en contacto con otros, haciendo de los trabajadores objetos partícipes de actividades colectivas; contenido de trabajo reflejado por las condiciones intrínsecas del trabajo que proporcionan a la persona que lo ejecuta; grados de autonomía la cual permite el acceso a la información sobre su contribución a un determinado proceso o producto y la valoración que la persona hace de esas condiciones; salario, factor que manifiesta las condiciones de retribución económica asociadas al desempeño de un puesto de trabajo; finalmente frente a esta dimensión encontramos el factor de promoción, cuya perspectiva analiza la posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica que un puesto de trabajo permite a su desempeñaste dentro de una organización (Álvarez, 2012).

### **Calificación, Validez y Confiabilidad**

Para la calificación del reactivo se deberá convertir el puntaje bruto (PB) en estándar (PT) de acuerdo a la tabla correspondiente, de esta manera de podrá obtener un perfil motivacional individual, el reactivo permitirá evaluar el componente de preferencia de la motivación para el trabajo, a través de la comparación de factores dentro de cada dimensión de motivación, analizando los elementos más predisponentes que permitan confrontar las dimensiones conjuntamente con las demandas y condiciones de trabajo. Por otra Validez del constructo refieren que como primer paso se realizó un análisis descriptivo proveniente de una hoja de datos generales, para determinar la validez del constructo se empleó el análisis factorial, mientras que para fijar el número de factores a extraer se manejó el criterio de Scree – test. Por otro lado el cálculo del

valor mínimo de las cargas factoriales significativas fue determinado por medio de la fórmula de Burt Banks con una rotación octagonal debido a la independencia de factores. Finalmente para determinar la confiabilidad del constructo se obtuvieron coeficientes de correlación de los valores de cada ítem y el total de la variable, calculando el coeficiente de confiabilidad de cada factor por medio de las fórmulas de Pearson y Spearman Brown (Martínez & Vélez, 1995).

	<b>CONDICIONES MOTIVACIONALES</b>	<b>FACTORES MOTIVACIONALES</b>
<b>TEST DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO (CMT)</b>	Condiciones Motivacionales Internas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Logro</li> <li>2. Poder</li> <li>3. Afiliación</li> <li>4. Auto Realización</li> <li>5. Reconocimiento</li> </ol>
	Medios Preferidos para retribución en el trabajo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dedicación a la Tarea</li> <li>2. Aceptación a la Autoridad</li> <li>3. Aceptación a Normas y Valores</li> <li>4. Requisición</li> <li>5. Expectación</li> </ol>
	Condiciones Motivacionales Externas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supervisión</li> <li>2. Grupo de Trabajo</li> <li>3. Contenido de trabajo</li> <li>4. Salario</li> <li>5. Promoción</li> </ol>

**Tabla N° 3:** Descripción General del Test de Motivación “CMT”

**Fuente:** Cuestionario de Motivación C. M .T  
**Elaborado por:** La Investigadora

<b>Puntaje Estándar (T)</b>	<b>Valoración</b>	<b>Características</b>
0 - 20	Interés o valoración excepcionalmente bajo.	Muestran un interés o valoración excepcionalmente bajo por comparación de los factores del mismo grupo. Se puede referir que existe una probabilidad muy baja de activación motivacional en cualquier área. Reflejando una valoración mínima para el desempeño de los docentes.
21 - 40	Valoración o interés relativamente bajo	Refleja una valoración o interés relativamente bajo con una probabilidad limitada de que se active el factor motivacional en cualquier área. La Institución debe actuar de manera inmediata y oportuna para evitar un nivel excepcionalmente bajo.
40 - 60	Interés, valoración o tendencia a reaccionar promedio.	Describe un interés común o valoración normal de los docentes para activar factores motivacionales y desarrollar comportamientos descritos por el factor.
61 – 80	Valoración o interés relativamente altos.	Refleja una valoración o interés relativamente alto con una probabilidad alta de que en cualquier momento se active el factor motivacional en cualquier área.
81 - 100	Valoración e interés excepcionalmente altos.	Describe una valoración e interés excepcionalmente alto y sugiere una alta probabilidad de ocurrencia motivacional en cualquiera de los factores inmersos en el área. Contribuyendo de esta manera el desempeño laboral, compromiso, competitividad, innovación, entre otros.

**Tabla N° 4:** Rangos de puntuación del reactivo “CMT”

**Fuente:** Cuestionario de Motivación C. M .T

**Elaborado por:** La Investigadora

### **Actividades para la ejecución del proyecto**

Para la realización del presente trabajo se desarrolló actividades que fueron vitales para la ejecución del mismo. En primer lugar se analizó la posible problemática de los docentes del Colegio Menor Indoamérica, aplicando la técnica del “Árbol de problemas” que permitió detectar la influencia del estrés en la motivación , posteriormente se formuló el problema , antecedentes, justificación , pautas que nos permitieron determinar la importancia y la necesidad de brindar soluciones ante la hipótesis expuesta. La recolección de datos fue llevada a cabo por las fuentes bibliográficas en función a las variables, además del análisis de los datos adquiridos por medio de una estadística descriptiva en base a porcentajes y frecuencias. Esta información fue representada a través de tablas y gráficos estadísticos, validando los datos de los instrumentos aplicados. Dicha información permitirán formular conclusiones, recomendaciones y discusión. Y posteriormente el diseño de la propuesta aplicable a la institución.



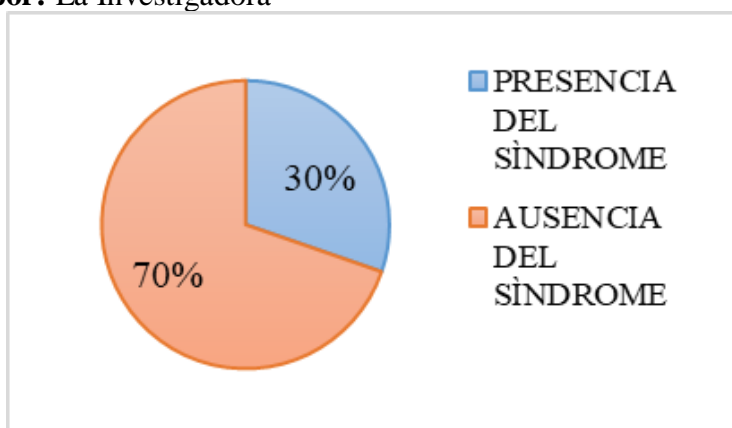
### CAPÍTULO III

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

##### Síndrome de Burnout

Síndrome de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Presencia del Síndrome	10	30%
Ausencia del Síndrome	23	70%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

**Tabla N° 5:** Síndrome de Burnout  
**Fuente:** Investigación de Campo  
**Elaborado por:** La Investigadora



**Gráfico N° 2:** Síndrome de Burnout  
**Fuente:** Investigación de Campo  
**Elaborado por:** La Investigadora

#### Análisis e Interpretación

De acuerdo con el gráfico se puede identificar que un poco más de la cuarta parte de la población presenta el Síndrome de Burnout definido por rasgos de desgaste emocional, despersonalización y resolución de la realización personal. La presencia del síndrome describe sensaciones de fracaso proveniente de una sobrecarga de exigencias, energías o recursos individuales; es decir que el desequilibrio de demandas en el trabajo provoca respuestas afectivas a largo plazo produciendo cambios actitudinales como un afrontamiento defensivo. Cuando el educador se siente entusiasmado mantiene elevadas sus aspiraciones sin embargo al sentirse estancado por no cumplir sus expectativas genera desilusión y apatía constituyendo un mecanismo de defensa ante la frustración. Por otro lado la población restante corresponde a un poco menos de las tres cuartas partes que evidencian una ausencia del Síndrome de Burnout, refiriendo que los docentes no

presentan sintomatología; lo cual puede deberse a que los educadores han desarrollado estrategias de

afrontamiento como recursos en la gestión de tiempo por medio de un mejor aprovechamiento del mismo, además la planificación de actividades permite desarrollar una mayor atención para desenvolverlas. Los individuos obtienen un reforzamiento social y emocional a través de sus familiares y amigos aliviando las respuestas de tensión. Una personalidad resistente acompañada por la asertividad genera sentimientos de compromiso hacia sí mismos y su entorno de trabajo permitiendo enfrentar favorablemente las demandas que se presentan en el Colegio Menor Indoamérica.

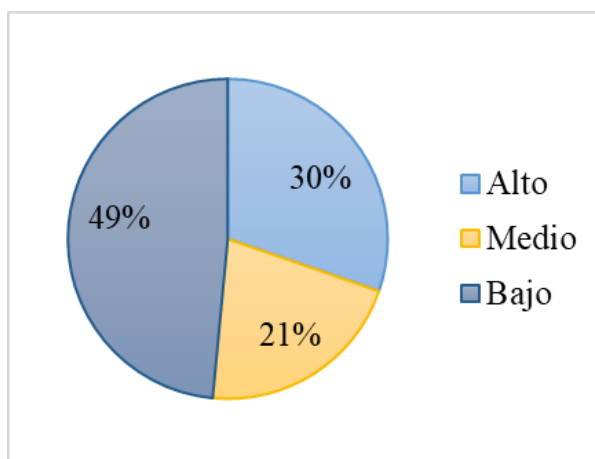
#### **Dimensión de Agotamiento Emocional**

<b>Niveles de Burnout</b>	<b>Total Niveles</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto	10	30%
Medio	7	21%
Bajo	16	50%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

**Tabla N° 6:** Niveles de Burnout de la dimensión de Agotamiento Emocional

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La Investigadora



**Gráfico N° 3:** Niveles de Burnout de la dimensión de Agotamiento

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La Investigadora

#### **Análisis e Interpretación**

A través de esta dimensión interpretamos que menos de la cuarta parte de la población se encuentra en un nivel medio reflejando sensaciones de sobre esfuerzo físico y hastío emocional que en cierta parte corresponde una respuesta normalizada frente a las demandas de la Institución, por otro lado un poco más de la cuarta parte de los educadores representan un nivel alto para acrecentar sentimientos emocionalmente fatigados, cuya actitud impersonal, escaso compromiso laboral y desesperanza ha ocasionado la falta de estrategias para enfrentar las problemáticas del colegio, finalmente referimos que un porcentaje menor a las dos cuartas partes de los docentes indican un nivel bajo para el

desarrollo del desgaste emocional , es decir que la mayor parte de los educadores se encuentran en un nivel común de sintomatología provocada por factores como la estructura y clima organizacional, condiciones de trabajo, características personales entre otros.

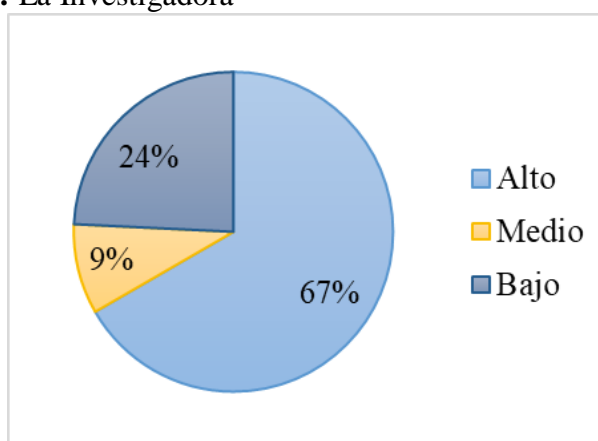
### Dimensión de Despersonalización

Niveles de Burnout	Total Niveles	Porcentaje
Alto	22	67%
Medio	3	9%
Bajo	8	24%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

**Tabla N° 7:** Niveles de Burnout de la dimensión de Despersonalización

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La Investigadora



**Gráfico N° 4:** Niveles de Burnout de la dimensión Despersonalización

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La Investigadora

### Análisis e Interpretación

A través de la dimensión se puede interpretar que un valor poco representativo correspondiente a menos del cuarto de la población representa un nivel medio para el desarrollo del Síndrome de burnout atribuyendo la probabilidad normal de que los docentes describan respuestas frías e impersonales hacia los receptores del servicio que ofrecen en la institución. La cuarta parte de los educadores indican un nivel bajo para reconocer actitudes de frialdad y distanciamiento mientras que el mayor porcentaje correspondiente a un poco menos de las tres cuartas partes de los educadores reflejan un alto nivel de irritabilidad, pérdida de motivación, distanciamiento emocional desarrollando también comportamientos agresivos hostiles y distantes estas conductas pueden deberse a la excesiva carga laboral, inadecuada gestión de tiempo, desvalorización de su trabajo, clima deficiente y a relaciones inestables entre los miembros que conforman el colegio dando lugar a que surjan sentimientos ajenos hacia sí mismo y su entorno de trabajo.

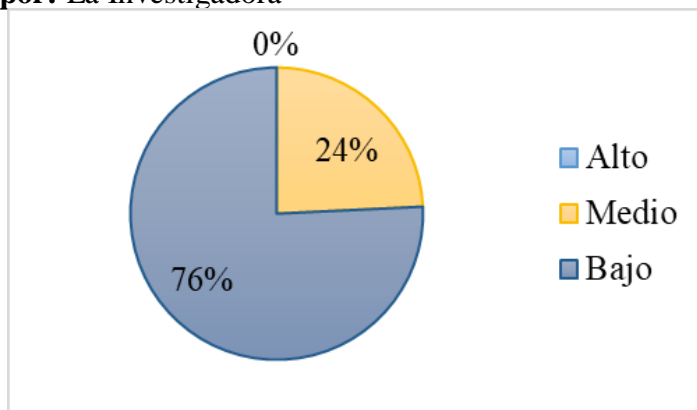
### Dimensión de Realización Personal

Niveles de Burnout	Total Niveles	Porcentaje
Alto	0	0%
Medio	8	24%
Bajo	25	76%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

**Tabla N° 8:** Niveles de Burnout de la dimensión de Realización Personal

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La Investigadora



**Gráfico N° 5:** Niveles de Burnout de la dimensión de Realización Personal

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La Investigadora

### Análisis e Interpretación

Por medio de la dimensión de Realización Personal se puede referir que el valor adquirido es inversamente proporcional al grado del Síndrome, evidenciando que las tres cuartas partes de los educadores reflejan una categoría baja, es decir un polo alto para el desarrollo de sentimientos de autoeficacia provocando la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo auto concepto. Además de adquirir demandas que exceden la capacidad de su profesión, desarrollando sentimiento de impotencia, insatisfacción de logros, pérdida de confianza, baja autoestima, entre otros. Por otro lado una magnitud equivalente a menos de un cuarto refleja una probabilidad promedio o normal para la adquisición de sintomatología ocasionada por situaciones demandantes que repercuten en el ambiente laboral dando lugar a un inadecuado desempeño laboral.

## Motivación.

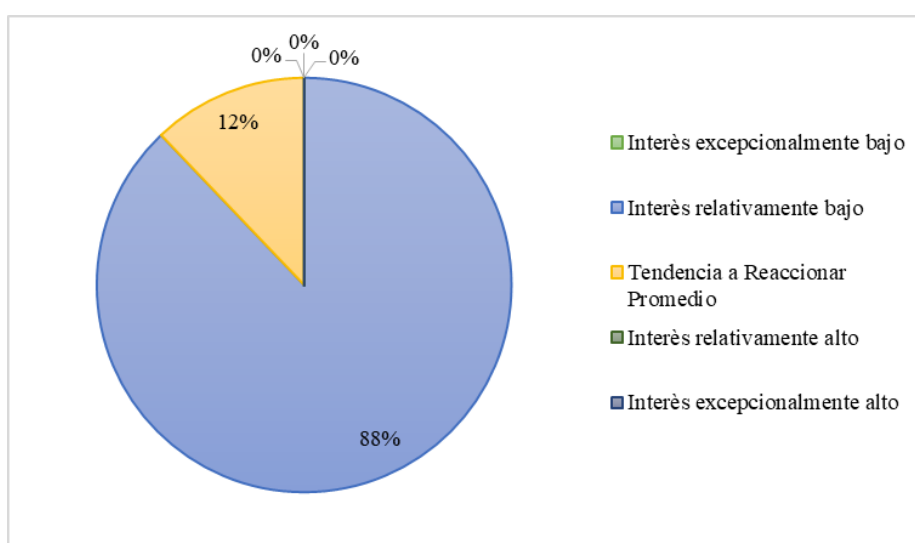
### Condiciones Motivacionales Internas

Factores Motivacionales	Frecuencia	Porcentaje
Interès excepcionalmente bajo	0	0%
Interès relativamente bajo	29	88%
Tendencia a Reaccionar Promedio	4	12%
Interès relativamente alto	0	0%
Interès excepcionalmente alto	0	0%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

**Tabla N° 9:** Perfil General de los Factores Motivacionales Internos

**Fuente:** Cuestionario de Motivación para el Trabajo (C.M.T)

**Elaborado por:** La Investigadora



**Gráfico N°6:** Perfil General de los Factores Motivacionales Internas más desarrollados

**Fuente:** Cuestionario de Motivación para el Trabajo (C.M.T)

**Elaborado por:** La Investigadora

### Análisis e Interpretación

Se puede concluir que en las Condiciones Motivacionales Internas un porcentaje más representativo presenta un interés relativamente bajo con una probabilidad limitada de que activen comportamientos de carácter cognitivo y afectivo que contribuyan al desarrollo de sentimientos de agrado o desagrado ante experiencias vividas, por tanto no reflejan una intención de innovación, ni el deseo por poner a flote habilidades, capacidades y los conocimientos oportunos para un desempeño eficiente. En esta condición se puede argumentar que las

relaciones afectivas son insatisfactorias lo cual puede deberse a una posible tensión en el ambiente laboral; por otro lado un porcentaje menos significativo refleja una tendencia a reaccionar promedio, es decir un rango normal o común para referir comportamientos que requieran de la aceptación y admiración por la realización de las actividades conforme a su área de trabajo evidenciando la necesidad de crecimiento profesional, tomando a consideración la influencia de elementos que sean idóneos para desarrollar sus funciones y la aceptación que reciban por los mismos.

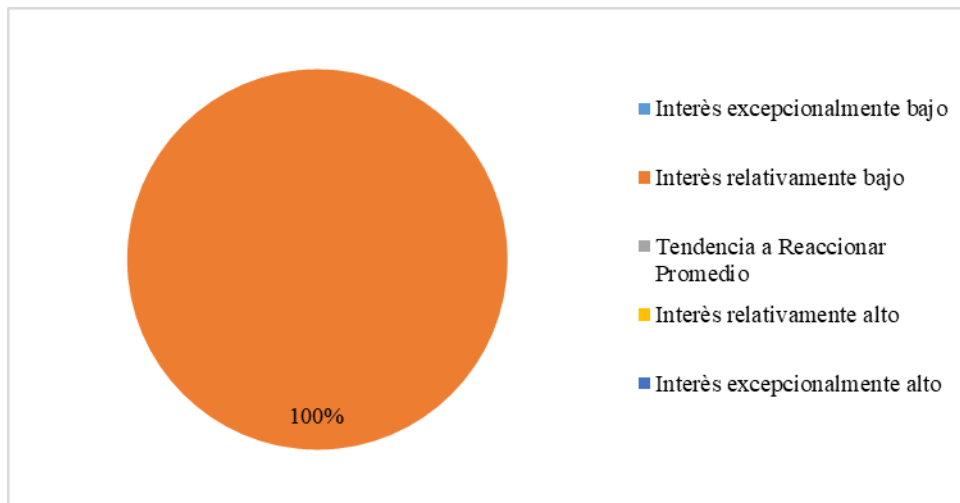
### Medios Preferidos para las Retribuciones Deseadas en el Trabajo

Factores Motivacionales	Frecuencia	Porcentaje
Interès excepcionalmente bajo	0	0%
Interès relativamente bajo	33	100%
Tendencia a Reaccionar Promedio	0	0%
Interès relativamente alto	0	0%
Interès excepcionalmente alto	0	0%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

**Tabla N° 10:** Perfil General de los Medios Preferidos para Retribuciones en el trabajo

**Fuente:** Cuestionario de Motivación para el Trabajo (C.M.T)

**Elaborado por:** La Investigadora



**Gráfico N° 7:** Perfil General de los Factores más desarrollados de los Medios Preferidos para el Trabajo

**Fuente:** Cuestionario de Motivación para el Trabajo (C.M.T)

**Elaborado por:** La Investigadora

### Análisis e Interpretación:

Se puede dar a conocer que la totalidad de docentes refleja un interés relativamente bajo para poner de manifiesto comportamientos caracterizados por la iniciativa y dedicación laboral evitando una obtención de retribuciones por el desempeño en su labor lo cual ha provocado bajas expectativas y desconfianza en la institución por lo que la aceptación a normas y valores no son cumplidas a cabalidad

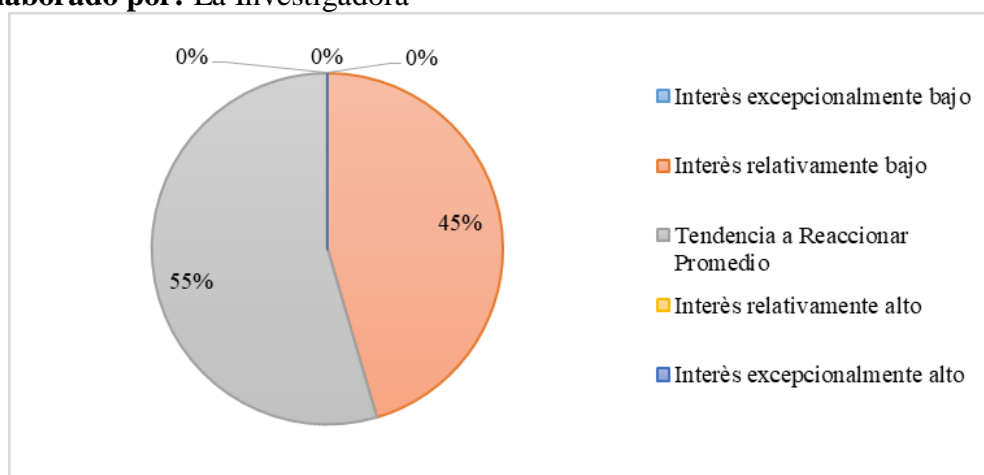
### Condiciones Motivacionales Externas

Factores Motivacionales	Frecuencia	Porcentaje
Interès excepcionalmente bajo	0	0%
Interès relativamente bajo	15	45%
Tendencia a Reaccionar Promedio	18	55%
Interès relativamente alto	0	0%
Interès excepcionalmente alto	0	0%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

**Tabla N° 11:** Perfil General de las Condiciones Motivacionales Externas

**Fuente:** Cuestionario de Motivación para el Trabajo (C.M.T)

**Elaborado por:** La Investigadora



**Gráfico N° 8:** Perfil General de los Factores más desarrollados de las Condiciones Motivacionales Externa.

**Fuente:** Cuestionario de Motivación para el Trabajo (C.M.T)

**Elaborado por:** La Investigadora

### Análisis e Interpretación:

Se determina que la mayor parte de la población refleja una tendencia a reaccionar promedio, es decir un rango normal para que los educadores cuenten con la posibilidad de estar en contacto con otros miembros y participar en acciones colectivas., el porcentaje restante menos representativo se encuentra en un interés relativamente bajo para valorar condiciones de retribución económica asociada al desempeño laboral, se hace hincapié en la necesidad de generar

sentimientos de unidad que propicie el vínculo necesario para que los docentes se sientan parte de la institución.

### **Comprobación de hipótesis**

En este apartado para verificar el grado de relación entre las variables seleccionadas para la presente investigación, se llevará a cabo una comprobación estadística para mejorar y reforzar el nivel de confianza de la investigación. Utilizando para el presente caso, el método de Chi cuadrado ( $\chi^2$ ).

### **Explicación de la Prueba**

La distribución  $\chi^2$  es una de las más utilizadas en ciencias de la salud, muchos estimadores de uso corriente en investigación clínica y epidemiología se distribuyen según esta curva (Cáceres, 2007).

Es de vital importancia resaltar que se lleva a cabo una prueba estadística como una herramienta de análisis cuyo objetivo se centra en la comprobación de la hipótesis planteada al inicio de la investigación. Es así que esta distribución de probabilidad nos permitirá determinar el nivel de significancia y grados de libertad, a través de la relación existente entre dos variables las cuales al ser contrastadas con hechos reales deben ser aceptadas o rechazadas para la muestra seleccionada.

La variación se debe a la aleatoriedad entonces la diferencia no es significativa, y la conjetura no se rechaza, caso contrario es decir que se determina que las diferencias no se relacionan con la aleatoriedad entonces deberá rechazarse la conjetura por lo significativo de la prueba. A las conjeturas se les denomina hipótesis siendo la nula la conjetura base de la población en tanto que la alternativa representa la posibilidad opuesta a la nl.

### **Planteamiento de la Hipótesis**

Ho= El Estrés NO influye en la Motivación de los docentes de la Unidad Educativa Menor Indoamérica.

H1= El Estrés SI influye en la Motivación de los docentes de la Unidad Educativa Menor Indoamérica.

### **Fórmula del Cuadrado**

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

### **Frecuencias Observadas**

Para la elaboración de la presente tabla sobre frecuencias esperadas se utilizó los datos tabulados adquiridos a través de reactivos como; Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) y el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), aplicados a los docentes de la Unidad Educativa Menor Indoamérica.

### **Frecuencia Esperada**

Para realizar el contraste de la hipótesis es necesario desarrollar las frecuencias esperadas, se procede a obtener los valores internos por medio del producto del total de la fila y columna dividida para el total.

### Frecuencias Observadas Condiciones Motivacionales Internas

Dimensiones Variable Dependiente (Estrés)	Variable Independiente ( Motivación)					Total
	Interès excepciona lmente bajo.	Interès relativam ente bajo.	Tende ncia a reaccio nar prome dio.	Interès relativame nte alto.	Interès excepcionalment e alto.	
No	0	20	3	0	0	23
Si	0	9	1	0	0	10
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33</b>

**Tabla N° 12:** Frecuencias observada de las Condiciones Motivacionales Internas  
**Fuente:** Investigación de Campo  
**Elaborado por:** La Investigadora

### Frecuencias Esperadas de Condiciones Motivacionales Internas

Dimensiones Variable Dependiente (Estrés)	Variable Independiente ( Motivación)					Total
	Interès excepcionalm ente bajo.	Interès relativa mente bajo.	Tendencia a reaccionar promedio.	Interès relativam ente alto.	Interès excepcion almente alto.	
No	0,0	20,2	2,8	0,0	0,0	23
Si	0,0	8,8	1,2	0,0	0,0	10
<b>Total</b>	<b>0,0</b>	<b>29,0</b>	<b>4,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>33</b>

**Tabla N° 13:** Frecuencias Esperadas de las Condiciones Motivacionales Internas  
**Fuente:** Investigación de Campo  
**Elaborado por:** La Investigadora  
**Cuadrado Chi**

CONDICIONES MOTIVACIONALES INTERNAS						
No		Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) <sup>2</sup>	((Fo-Fe) <sup>2</sup> /Fe)
X1	No/Interès excepcionalmente bajo	0	0,0	0,00	0	0
X2	No/Interès relativamente bajo	20	20,2	-0,20	0,04	0,001980198
X3	No/Tendencia a reaccionar promedio	3	2,8	0,20	0,04	0,014285714
X4	No/Interès relativamente alto	0	0,0	0,00	0	0
X5	No/Interès excepcionalmente alto	0	0,0	0,00	0	0
X6	Si/Interès excepcionalmente bajo	0	0,0	0,00	0	0
X7	Si/Interès relativamente bajo	9	8,8	0,20	0,04	0,004545455
X8	Si/Tendencia a reaccionar promedio	1	1,2	-0,20	0,04	0,033333333
X9	Si/Interès relativamente alto	0	0,0	0,00	0	0
X10	Si/Interès excepcionalmente alto	0	0,0	0,00	0	0
<b>TOTAL X2 CHI CUADRADO</b>						<b>0,0541447</b>

**Gráfico N° 9:** Chi Cuadrado de las Condiciones Motivacionales Internas

**Fuente:** Investigación de Campo  
**Elaborado por:** La Investigadora

**Frecuencias Observadas de los Medios Preferidos para Retribución en el**

Dimensiones Variable Dependiente (Estrés)	Variable Independiente ( Motivación)					Total
	Interès excepcionalm ente bajo.	Interès relativam ente bajo.	Tenden cia a reaccio nar promed io.	Interès a relativam ente alto.	Interès excepcional mente alto.	
No	0	23	0	0	0	23
Si	0	10	0	0	0	10
<b>Total</b>	0	33	0	0	0	33

**Trabajo**

**Tabla N° 14:** Frecuencias observada de los Medios Preferidos para Retribución en el Trabajo

**Fuente:** Investigación de Campo  
**Elaborado por:** La Investigadora

**Frecuencias Esperadas de los Medios Preferidos para Retribución en el Trabajo**

Dimensiones Variable Dependiente (Estrés)	Variable Independiente ( Motivación)					Total
	Interès excepcional mente bajo.	Interès relativame nte bajo.	Tendencia a reaccionar promedio.	Interès relativ ament e alto.	Interès excepci onalme nte alto.	
No	0,0	23,0	0,0	0,0	0,0	23
Si	0,0	10,0	0,0	0,0	0,0	10
<b>Total</b>	0,0	33,0	0,0	0,0	0,0	33

**Tabla N° 15:** Frecuencias Esperadas de los Medios Preferidos para Retribuciones en el Trabajo.

**Fuente:** Investigación de Campo  
**Elaborado por:** La Investigadora

## Chi Cuadrado

MEDIOS PREFERIDOS PARA RETRIBUCIÓN EN EL TRABAJO						
No		Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) <sup>2</sup>	((Fo-Fe) <sup>2</sup> /Fe
X1	No/Interés excepcionalmente bajo	0	0,0	0,00	0	0
X2	No/Interés relativamente bajo	23	23,0	0,00	0	0
X3	No/Tendencia a reaccionar promedio	0	0,0	0,00	0	0
X4	No/Interés relativamente alto	0	0,0	0,00	0	0
X5	No/Interés excepcionalmente alto	0	0,0	0,00	0	0
X6	Si/Interés excepcionalmente bajo	0	0,0	0,00	0	0
X7	Si/Interés relativamente bajo	10	10,0	0,00	0	0
X8	Si/Tendencia a reaccionar promedio	0	0,0	0,00	0	0
X9	Si/Interés relativamente alto	0	0,0	0,00	0	0
X10	Si/Interés excepcionalmente alto	0	0,0	0,00	0	0
<b>TOTAL X2 CHI CUADRADO</b>						<b>0</b>

**Gráfico N° 10:** Cálculo del Chi Cuadrado de los Medios Preferidos para Retribución en el Trabajo

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La Investigadora

<b>Frecuencias Observadas Condiciones Motivacionales Externas</b>						
<b>Dimensiones</b>	<b>Variable Independiente ( Motivación)</b>					<b>Total</b>
<b>Variable Dependiente (Estrés)</b>	Interès excepcionalmente bajo.	Interès relativamente bajo.	Tendencia a reaccionar promedio.	Interès relativamente alto.	Interès excepcionalmente alto.	
No	0	7	16	0	0	23
Si	0	8	2	0	0	10
<b>Total</b>	0	15	18	0	0	33

**Tabla N° 16:** Frecuencias observada de las Condiciones Motivacionales Externas  
**Fuente:** Investigación de Campo  
**Elaborado por:** La Investigadora

<b>Frecuencias Esperadas de Condiciones Motivacionales Externas</b>						
<b>Dimensiones</b>	<b>Variable Independiente ( Motivación)</b>					<b>Total</b>
<b>Variable Dependiente (Estrés)</b>	Interès excepcionalmente bajo.	Interès relativamente bajo.	Tendencia a reaccionar promedio.	Interès relativamente alto.	Interès excepcionalmente alto.	
No	0,0	10,5	12,5	0,0	0,0	23
Si	0,0	4,5	5,5	0,0	0,0	10
<b>Total</b>	0,0	15,0	18,0	0,0	0,0	33

**Tabla N° 17:** Frecuencias Esperadas de las Condiciones Motivacionales Externas  
**Fuente:** Investigación de Campo  
**Elaborado por:** La Investigadora

## Chi Cuadrado

CONDICIONES MOTIVACIONALES EXTERNAS						
No		Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) <sup>2</sup>	((Fo-Fe) <sup>2</sup> /Fe
X1	No/Interés excepcionalmente bajo	0	0,0	0,00	0	0
X2	No/Interés relativamente bajo	7	10,5	-3,50	12,25	1,166666667
X3	No/Tendencia a reaccionar promedio	16	12,5	3,50	12,25	0,98
X4	No/Interés relativamente alto	0	0,0	0,00	0	0
X5	No/Interés excepcionalmente alto	0	0,0	0,00	0	0
X6	Si/Interés excepcionalmente bajo	0	0,0	0,00	0	0
X7	Si/Interés relativamente bajo	8	4,5	3,50	12,25	2,722222222
X8	Si/Tendencia a reaccionar promedio	2	5,5	-3,50	12,25	2,227272727
X9	Si/Interés relativamente alto	0	0,0	0,00	0	0
X10	Si/Interés excepcionalmente alto	0	0,0	0,00	0	0
<b>TOTAL X2 CHI CUADRADO</b>						<b>7,096161616</b>

**Gráfico N° 11:** Cálculo del Chi Cuadrado de las Condiciones Motivacionales Externas

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La Investigadora

### Grados de Libertad

El Chi cuadrado posee  $(n-1) * (m-1)$  grados de libertad, siendo n el número de filas y m el número de columnas de la tabla de doble entrada.

#### Grados de Libertad

---

$$Gl = (\text{Número de Filas} - 1) * (\text{Número de Columnas} - 1)$$

$$Gl = (n-1) * (m-1)$$

$$Gl = (2-1) * (5-1)$$

$$Gl = 1 * 4$$

$$Gl = 4$$

---

**Tabla N° 18:** Cálculo de los grados de Libertad

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La Investigadora

### Valor Crítico

---

$$\text{Valor Crítico} = 9,48$$

$$\text{Grados de Significancia} = 5$$

---

**Tabla N° 19:** Cálculo del valor crítico y chi cuadrado estadístico.

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La Investigadora

### Regla de Decisión

Si el valor de Chi cuadrado experimental es inferior al representado en la tabla, entonces se acepta  $H_0$ , en tanto que, si el valor de Chi cuadrado experimental es superior al de la tabla estadística, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

## Conclusiones de los estadísticos aplicados

---

<b>Condiciones Internas</b>	<b>Motivacionales</b>	Dado que el valor calculado referente a las Condiciones Motivacionales Internas es menor que el valor de la tabla estadística ( $0,054 < 9,48$ ) se acepta $H_0$ y se rechaza $H_1$ , El estrés no influye en la motivación de los docentes del Colegio Menor Indoamérica.
<b>Medios Preferidos para Retribución en el Trabajo</b>		Dado que el valor calculado referente a los Medios preferidos para retribución en el trabajo es menor que el valor de la tabla estadística ( $0 < 9,48$ ) se acepta $H_0$ y se rechaza $H_1$ , El estrés no influye en la motivación de los docentes del Colegio Menor Indoamérica.
<b>Condiciones Externas</b>	<b>Motivacionales</b>	Dado que el valor calculado referente a las Condiciones Motivacionales Externas es menor que el valor de la tabla estadística ( $7,096 < 9,4811$ ) se acepta $H_0$ y se rechaza $H_1$ , El estrés no influye en la motivación de los docentes del Colegio Menor Indoamérica.

---

**Tabla N° 20:** Interpretación de los estadísticos Chi de las Condiciones Motivacionales

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La Investigadora

### Decisión Definitiva

- A través de los cálculos estadísticos realizados se concluye que el valor experimental es inferior al representado en la tabla no existe correlación entre las variables por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, determinando que el estrés no influye en la motivación de los docentes del Colegio Menor Indoamérica.

## **CAPÍTULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

1. Los datos estadísticos adquiridos por medio de la prueba Chi Cuadrado, determinar que los valores son menores que adquirido en la tabla estadística, atribuyendo que las variables establecidas en la investigación no son correlacionales, de esta manera se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir el estrés no influye en la motivación de los docentes del Colegio Menor Indoamèrica.
2. Un porcentaje minoritario de la población presenta el Síndrome de Burnout; definiendo rasgos de desgaste emocional, despersonalización y resolución de la realización personal; desarrollando en los sujetos síntomas psicosomáticos, emocionales, conductuales y laborales. La presencia del malestar describe sensaciones de fracaso proveniente de una sobrecarga de exigencias laborales, es decir que el desequilibrio de demandas en la institución puede provocar respuestas afectivas deficientes a largo plazo produciendo cambios actitudinales como un afrontamiento defensivo. Mientras que la mayor parte de la población refleja una ausencia del Síndrome de Burnout argumentando que no se evidencia la sintomatología descrita anteriormente, lo cual puede deberse a que los educadores han desarrollado estrategias de afrontamiento como recursos en la gestión de tiempo por medio de un mejor aprovechamiento del mismo, además la planificación de actividades permite desarrollar una mayor atención para desarrollarlas. Por otro lado los sujetos obtienen un reforzamiento social y emocional a través de sus familiares y amigos aliviando las respuestas de tensión, además se puede hacer referencia a que una personalidad resistente acompañada por la asertividad genera sentimientos de compromiso hacia sí mismos y su entorno de trabajo permitiendo enfrentar favorablemente las demandas que se presentan en el Colegio Menor Indoamèrica.

3. Se puede concluir que en las Condiciones Motivacionales Internas un porcentaje más representativo presenta un interés relativamente bajo con una probabilidad limitada de que activen comportamientos de carácter cognitivo y afectivo que contribuyan al desarrollo de sentimientos de agrado o desagrado ante experiencias vividas, por tanto no reflejan una intención de innovación, ni el deseo por poner a flote habilidades, capacidades y los conocimientos oportunos para un desempeño eficiente. En esta condición se puede argumentar que las relaciones afectivas son insatisfactorias lo cual puede deberse a una posible tensión en el ambiente laboral; un porcentaje menos significativo refleja un rango normal o tendencia común para desarrollar estas conductas; por tanto los educadores requieren la aceptación y admiración por la realización de las actividades conforme a su área de trabajo, evidenciando la necesidad de crecimiento profesional tomando a consideración la influencia de elementos que sean idóneos para desarrollar sus funciones y la aceptación que reciban por los mismos. Por otro lado en los Medios preferidos para retribuciones en el empleo se puede dar a conocer que la totalidad de docentes refleja un interés relativamente bajo para poner de manifiesto comportamientos caracterizados por la iniciativa y dedicación laboral evitando una obtención de retribuciones por el desempeño en su labor lo cual ha provocado bajas expectativas y desconfianza en la institución por lo que la aceptación a normas y valores no son cumplidas a cabalidad; Finalmente se toma en cuenta a las condiciones motivacionales externas determinando que la mayor parte de la población se encuentra en un rango normal , es decir que los docentes cuentan con la posibilidad de estar en contacto con otros miembros y participar en acciones colectivas., el porcentaje restante menos representativo se encuentra en un interés relativamente bajo para valorar condiciones de retribución económica asociada al desempeño laboral , se hace hincapié en la necesidad de generar sentimientos de unidad que propicie el vínculo necesario para que los docentes se sientan parte de la institución.

4. Debido a que existe sintomatologías psicosomática, emocional, conductual y laboral relacionados a la presencia del Síndrome de Burnout en un porcentaje minoritario de la población y la predominancia de factores motivacionales sumado a que no existe correlación entre las variables se propone desarrollar una propuesta enfocada en la motivación que contribuya a mejorar el desempeño laboral, el equilibrio emocional, físico y mental de los educadores del Colegio Menor Indoamérica.

## **RECOMENDACIONES**

1. Desarrollar investigaciones científicas que permitan establecer la relación entre las variables, fomentando el interés en los individuos para indagar posibles soluciones en base a conocimientos, por la importancia de las mismas en el equilibrio mental, físico, emocional y laboral del ser humano.
2. Analizar y Planificar adecuadamente el Perfil de Cargos permitiendo que las ocupaciones de los docentes estén basados en habilidades, conocimientos y aptitudes; para contribuir al afrontamiento de las demandas que se presenten en el desarrollo de las actividades.
3. Desarrollar Habilidades, capacidades y conocimientos que contribuyan al desempeño de los docentes en la institución, tomando como prioridad la relación afectiva y el ambiente laboral idóneo que motive al individuo para reaccionar activamente ante las demandas que se presentes, no solo bajo un reconocimiento por parte de las autoridades; sino además por un deseo de superación y crecimiento profesional.
4. Desarrollar Talleres motivacionales que fomenten elementos intrínsecos y extrínsecos para un adecuado desempeño laboral.

## DISCUSIÓN

A través de la investigación se han podido evidenciar que algunos factores de motivación se encuentran más presentes que otros provocando que condiciones internas y externas, como el deseo de logro, identificación con la institución, requisición de reconocimiento, identificación con los valores corporativos, en si no permitan consolidar un ambiente laboral adecuado. El requerir de mayores condiciones efectivas para realizar las actividades y no disponer de un equilibrio físico, mental y emocional puede ocasionar una desadaptación, dando paso a comportamientos inadecuados, para hacer frente a las necesidades que se requiere. De acuerdo con Escalante (2015) el aspecto laboral en cierta parte si influye en la homeostasis de los docentes, sin embargo en el proyecto de indagación presente se hace referencia a la presencia de la patología como variable dependiente, si el organismo no puede establecer un equilibrio no podrá adaptarse al entorno social. El síndrome de estrés afecta con mayor magnitud al área ocupacional debido al servicio asistencial que debe cubrirse todo el tiempo. Esta patología se describe por medio de tres dimensiones en las cuales una minoría de la población refleja síntomas que interfieren negativamente en el trabajo, salud y vida personal, se puede referir que el desgaste que sufren los trabajadores está orientada a una mayor irritabilidad, pérdida de motivación y distanciamiento emocional. Describiendo a algunos docentes como emocionalmente exhaustos por el trabajo, provocando la falta de recursos emocionales, baja productividad y autoestima, entre otros. Es por esta razón que comparte las afirmaciones establecidas por Rúaes (citado por Escalante, 2015) determinó que el estrés si influye en medida en el desempeño de los educadores. Este factor que genera tensión, trata de analizar las capacidades que posee el sujeto para hacer frente a las situaciones demandantes del entorno, si se mantienen una adecuada adaptación con el medio de trabajo la motivación será evidente. Esta variable por otro lado actúa como un impulso que da lugar a que los individuos reaccionen, satisfaciendo sus deseos. Los factores motivacionales corresponden a elementos que describen condiciones de carácter interno y externo que ponen de manifiesto situaciones que se encuentran o no presentes en los educadores y que dan paso a la presencia de la motivación.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

#### **TEMA**

Talleres para desarrollar la motivación en los docentes del Colegio Menor Indoamérica

#### **JUSTIFICACIÓN**

La importancia de los efectos de este trastorno biopsicosocial ha afectado considerablemente a cierta parte de la población universal de docentes del Colegio Menor Indoamérica. Factores psicosociales de la institución como la sobrecarga laboral, exigencias excesivas, tiempos de trabajo inadecuados, entre otros. Han ocasionado que los educadores desarrollen cierta vulnerabilidad para presentar síntomas de estrés lo cual ha repercutido en el desempeño laboral. El desarrollo de estrategias que permitan afrontar de manera adecuada el estrés, permitirá reducir considerablemente los niveles de tensión que se activan ante situaciones determinadas y a su vez plantear talleres que den lugar a las capacidades, creencias y aptitudes de los sujetos para motivarlos a realizar adecuadamente su trabajo.

Es factible porque existe la apertura por parte de las autoridades del plantel educativo, los mismos que al ser objeto de estudio, nos proporcionaron la información requerida para el análisis y las conclusiones manifestadas en la problemática expuesta. Su predisposición permitió realizar la aplicación de los instrumentos, basándose en los datos obtenidos a través de las evaluaciones fue posible idear el plan de trabajo que permita contribuir al desempeño de los individuos y el bienestar de la Institución.

Es original ya que han sido escasas las indagaciones sobre la problemática pese al impacto que ha ocasionado en los últimos años debido a la industrialización y el auge en varias condiciones de la vida moderna. Es así que la propuesta no solo está fundamentada bibliográficamente, sino además es innovadora, creativa e existe el interés para desarrollar actividades que contribuyan al bienestar de los educadores.

Esta investigación será de gran utilidad para la Institución ya que proporcionara información acerca del estado de los docentes y los aspectos que se

debe tomar en cuenta para desarrollar actividades que contribuyan a la homeostasis de los mismos. Por otro lado será igualmente beneficioso para los educadores ya que esta capacitación les permita comprender de que se trata la problemática y como actuar frente a la misma a través de técnicas bajo un enfoque cognitivo conductual.

## **OBJETIVO**

### **Objetivo General**

Desarrollar talleres motivacionales en los docentes del Colegio Menor Indoamérica.

### **Objetivo Específico**

- Desarrollar actividades que valoren el comportamiento personal y propicien el éxito laboral.
- Reforzar la autoestima y el uso de habilidades y conocimientos personales.
- Desarrollar dinámicas de interacción que contribuyan al reconocimiento y a la sana convivencia laboral.

## **ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA**

### **Argumentación Teórica**

Pavlov (citado por Fernández, Díaz, & Villalobos, 2012) ha sido una de las figuras clave para este enfoque, su metodología se centraba en lo experimental, uno de sus principales interés fue analizar los reflejos condicionados. Es así que el condicionamiento clásico se descubre en el XIX, implicando la utilización de estímulos neutros y los incondicionados, estos últimos según el autor reflejaban respuestas innatas; por otro lado considera que el comportamiento de una individuo puede ser identificado a través de las respuestas provocadas por un estímulo, proceso denominado condicionamiento clásico, el autor afirma la importancia del entorno social, en el cuál son varios los estímulos que pueden propician determinadas conductas como respuestas; por otro lado explica su conocimiento a través de un experimento en el cual un perro es condicionado por una campana, la investigación ejemplifico la manera de como el medio social adquiere dominio en la actuación del ser humano. Gracias a su experimentación se logró desarrollar el primer tratamiento para la ansiedad bajo un enfoque conductual, demostrando su interés por analizar los elementos psicosociales relacionados con la personalidad ansiosa. Es así que Eysenck (citado por Fernández, Díaz, & Villalobos, 2012) incorpora la teoría de la personalidad, mencionando que los factores genéticos predisponían a los individuos a reaccionar de diversa manera ante un estímulo. Además Wolpe (citado por Fernández, Díaz, & Villalobos, 2012) conjuntamente con los principios de Hull desarrollaron procedimiento para la ansiedad denominado desensibilización sistemática. Otro de los precursores de la época fue Betcherev (citado por Fernández, Díaz, & Villalobos, 2012) quien determinó que los reflejos eran primordiales para el estudio de la conducta del ser humano, desarrollando la reflexología como una disciplina cuyo objetivo era analizar los comportamientos del sujeto a través del ambiente. Beck (citado por Coloma, 2012) comparte los primeros estudios de Pavlov manifestando que los componentes que conforman los pensamientos automáticos describen acciones reflejo, es decir respuestas espontáneas que se presentan por las creencias de cada sujeto. Ellis (citado por Coloma, 2012) por

su parte también consideraba que el sujeto es apto para cambiar sus ideas mentales contribuyendo que los estados emocionales que se presentan ante una situación sean menores, por tanto fundamentaba que los factores psicosociales no son los causantes de las emociones negativas, sino de la interpretación que el sujeto emite a los mismos. El revolucionador conductista, Watson consideraba que la psicología debe ser una disciplina totalmente objetiva, dedicada a la predicción y control de la conducta y a diferencia de Pavlov; pretendía desarrollar investigaciones que tuvieran un mayor énfasis en la sociedad, dejando de lado la conducta y las estructuras neurofisiológicas siendo su principal aportación demostrar que el miedo podía condicionarse. A través de su libro estima la observación de las conductas como un proceso que permitirá determinar su influencia con los aspectos fisiológicos, ejemplificando su teoría por medio del experimento del niño Albert. El autor conjuntamente con Rayner (citado por Almenara, 2013) afirmaron que por medio del experimento de generaron estímulos neutros a través de ruidos fuertes, provocando una fobia a objetos blancos, aportaron la idea de que si se identifica los factores tensionales, estos pueden ser tratados aplicando la metodología inversa. Thorndike por su parte menciona el condicionamiento operante, manifestando los principios de las técnicas experimentales, a través de estas da a conocer la ley de efecto; la cual manifiesta que los sujetos adquieren un aprendizaje en base a las consecuencias de su comportamiento. El autor describe este modelo por medio de reforzadores para condicionar la conducta. Skinner (citado por Almenara, 2013) comparte la ideología de Thorndike al referir que se puede instaurar conductas adecuadas en un individuo, fundamentos plasmados por medio de la teoría de las consecuencias de la conducta. Teniendo en cuenta los fundamentos teóricos se puede referir que la Terapia cognitivo conductual busca analizar la conducta y sus procedimientos relacionados, concluyendo que el comportamiento es adquirido es decir el resultado es producto de los factores psicosociales del entorno. Los fundamentos consideran que para realizar la intervención de las conductas desadaptadas se deberá modificar los procesos cognitivos.

**DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA**

<b>Fase</b>	<b>Actividades</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Aspectos a Evaluar</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Responsable</b>
<b>Fase N°1 Inicial</b>	Logística	Gestión del espacio físico para la ejecución de los talleres.	Exposición Oral	Planificación de actividades	R. Humanos	1 Día	Investigadora
	Socialización	Dar a conocer la planificación establecida para el desarrollo de los Talleres.	Exposición Oral	Planificación de actividades	R. Humanos	15 Min	Investigadora
<b>Fase N°2 Media</b>	Taller N°1	Desarrollar actividades que valoren el comportamiento personal y propicien el éxito laboral.	Modelado	Autovaloración del comportamiento.	R. Humanos R. Materiales	3 Horas	Investigadora
			Juego de Roles	Confrontación Grupal			
			Reestructuración Cognitiva	Pensamientos y creencias			
			Autoregistro	Pensamientos, creencias y emociones			
	Taller N°2	Reforzar la autoestima y el uso de habilidades y conocimientos personales.	Autoinstrucciones	Metas Personales	R. Humanos R. Materiales	2 Horas	Investigadora
	Taller N°3	Desarrollar dinámicas de interacción que contribuyan al reconocimiento y a la sana convivencia laboral.	Dinámica “Círculo de Confianza”	Reconocimiento	R. Humanos R. Materiales R. Ambientales	3 Días	Investigadora
			Dinámica “Of side meeting”	Convivencia			
Contrato Psicológicos			Compromiso				

<b>Fase III</b> Cierre	Retroalimentación	Socializar la temática desarrollada	Debate	Comunicación de expectativas y logros alcanzados	R. Humanos	15 Min	Investigadora
---------------------------	-------------------	-------------------------------------	--------	--	------------	--------	---------------

**Tabla N° 21:** Diseño Técnico de la Propuesta

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La Investigadora

<b>PLANIFICACIÓN DEL TALLER I</b>							
<b>TEMA:</b> Quién Soy							
<b>OBJETIVO:</b> Desarrollar actividades que valoren el comportamiento personal y propicien el éxito laboral.							
<b>Fases</b>	<b>Actividades</b>	<b>Aspectos a Evaluar</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Meta a alcanzar</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Responsable</b>
<b>Fase I</b> Inicio	Actividad N°1	Bienvenida y presentación del grupo	Dinámica Grupal “La Cebolla”	Integración y Fluidez Grupal	R. Humanos	15 Min	Investigadora
<b>Fase II</b> Introducción	Actividad N°2	Introducción y Orientación	Exposición Oral	Socialización de la temática	R. Humanos	20 Min	Investigadora
<b>Fase III</b> Desarrollo	Actividad N°3	Autovaloración del comportamiento	Modelado en Plastilina	Reconocimiento de actitudes y cualidades personales.	R. Humanos R. Materiales	50 Min	Investigadora
	Actividad N°4	Confrontación Grupal	Juego de Roles	Dominio actitudes y cualidades personales.	R. Humanos R. Materiales	40 Min	Investigadora
	Actividad N°5	Pensamientos y creencias	Reestructuración Cognitiva	Modificación de pensamientos distorsionados	R. Humanos R. Materiales	40 Min	Investigadora
	Actividad N°6	Pensamientos Conductas Emociones	Autoregistro	Registro del progreso comportamental.	R. Humanos R. Materiales	1 Semana	Investigadora
<b>Fase IV</b> Cierre	Actividad N°7	Ideas u Opiniones	Dinámica “Foro”	Retroalimentación y exposición de ideas u opiniones	R. Humanos	15 Min	Investigadora

**Tabla N° 22:** Planificación del Taller N°1 **Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La Investigadora

## **TALLER N°1**

### **¿QUIÉN SOY?**

#### **Objetivo Específico:**

Desarrollar actividades que valoren el comportamiento personal y propicien el éxito laboral.

#### **Fase N°I – Inicio**

#### **Bienvenida y Presentación Grupal**

Se realizara una presentación formal, brindando la apertura a los docentes del Colegio Menor Indoamérica al desarrollo de los talleres motivacionales, enunciando brevemente la problemática y los objetivos a desarrollarse. A partir de esta fase se pretende generar expectativas en los individuos, creando un clima de motivación y fluidez grupal por medio del uso de dinámicas grupales.

#### **Dinámica de Presentación: La Cebolla**

Para el desarrollo de la dinámica se requerirá de un voluntario que desempeñara el rol de granjero, mientras que el resto del grupo formara una cebolla, uniéndose entre sí fuertemente, simulando las capas de la misma. Una vez que la cebolla este lista el granjero deberá desprender cada una de sus capas; en la que cada persona que sea desprendida formara parte del granjero y seguirá desprendiendo más capas de cebolla; al finalizar la dinámica el grupo de trabajo compartirá las sensaciones experimentadas. El desarrollo de la actividad permitirá crear un ambiente de confianza por medio del uso de recursos personales para enfrentar las demandas situacionales.

## **Fase N°II – Introducción**

La motivación abarca un término fundamental al hablar del ámbito laboral ya que conduce las acciones del individuo al cumplimiento de objetivos; este aspecto interno desarrolla el interés para la ejecución de actividades a cambio de un beneficio, es así que los impulso contribuyen un mayor esfuerzo por parte de los docentes y son catalogados como factor de logro. Este tipo de motivación se manifiesta por medio de las necesidades enfocando el comportamiento a la superación personal.

## **Fase III – Desarrollo**

Una vez que se haya brindado la apertura para el desarrollo de los talleres motivacionales, dando a conocer los objetivos y el factor a tratar, además del desarrollado de dinámicas que contribuyan a la integración y fluidez grupal se procederá a aplicar las actividades correspondientes.

- **Actividad N°3**

**Aspecto a Evaluar:** Autovaloración del Comportamiento

**Descripción:** Por medio de la técnica de modelado en plastilina se pretende reconocer las actitudes y habilidades personales de los docentes utilizando recursos materiales de moldeamiento; por medio del cual se proyectara su visión personal tomando conciencia de sus cualidades y defectos.

- **Actividad N°4**

**Aspecto a Evaluar:** Confrontación grupal

**Descripción:** Por medio de esta actividad se pretende generar el dominio de actitudes y cualidades personales; debido a que en la actividad anterior los sujetos no proyectaran a cabalidad sus defectos, ya sea por temor o por vergüenza, es así que se realiza una confrontación grupal por medio de la dinámica de juego de roles a través de la cual los docentes analizaran sus actitudes y reacciones frente a situaciones concretas.

### **Desarrollo de las Dinámica: Juego de Roles**

Por medio de esta técnica se pretende dar a conocer los distintos roles por medio del uso de gestos palabras u acciones, simulando las ocupaciones y la forma de pensar de los docentes que forman parte de la institución, la investigadora explicara estrategias a los participantes, designando por medio de sorteo los roles a representar, además deberá alentar a los docentes para que puedan desarrollar la actividad activamente, una vez culminada se procederá a la discusión de lo observado.

#### **Pasos:**

- 1) **Exposición:** La investigadora otorgara la debida importancia a la visión de cambio frente a los líderes comunitarios, explicando que los roles identificados, son parte de la realidad social de la Institución, además se mencionara que una mentalidad con apertura al cambio y desprejuiciada contribuirá al afrontamiento situaciones demandantes, presentes en el Colegio Menor Indoamérica.
- 2) **Debate:** La investigadora dará inicio a la discusión tomando en cuenta opiniones de los colaboradores.
- 3)

#### **Recomendaciones:**

Se recomienda centrar la discusión en el comportamiento de los docentes y su argumentación frente al proceso.

- **Actividad N°5**

**Aspecto a Evaluar:** Pensamientos y Creencias

**Descripción:** Una vez que los docentes hayan reconocido y dominado sus actitudes y cualidades personales se pretende trabajar en la modificación de pensamientos distorsionados a través de la técnica de reestructuración cognitiva; por medio de la cual se identificarán y cuestionarán los pensamientos y creencias desadaptativas, de modo que estas sean sustituidas por otras adecuadas; reduciendo de esta forma la perturbación emocional y conductual. Esta técnica enfocará los pensamientos a través de hipótesis, mientras que la investigadora realizará preguntas para determinar las creencias válidas y experimentos conductuales que evalúen las distorsiones y determinen la utilidad de las mismas.

- **Actividad N°6**

**Aspecto a Evaluar:** Pensamientos, creencias y emociones.

**Descripción:** Se enviará una tarea correspondiente a un autoregistro, este procedimiento permitirá anotar en un formato (Tabla N°22); las manifestaciones comportamentales de los individuos por un periodo de una semana, tiempo en el cual se evaluarán las reacciones de los docentes frente a demandas laborales, tomando conciencia de los recursos, actitudes y habilidades que actúen como estrategias de afrontamiento ante situaciones determinadas.

#### **Fase IV – Cierre**

- **Actividad N°7**

**Aspecto a Evaluar:** Ideas u opiniones

**Descripción:** Al realizar esta actividad se desea retroalimentar y validar la información adquirida en el taller, brindando la apertura para la exposición e ideas y opiniones frente a la temática desarrollada.

**Desarrollo de la dinámica:** Foro

- I. Apertura a cargo de una persona moderadora
  - a. Bienvenida a las personas asistentes.
  - b. Presentación del tema.

- c. Presentación del Expositor.
- d. Indicación de Reglas.

II. Intervención de la Dinámica:

- a. Exposición acerca del tema correspondiente, “Tipos de Respiración”.
- b. Dar apertura a un espacio que permita generar preguntas y respuestas.
- c. Cerrar la intervención dinámica por medio de conclusiones acerca de los temas analizados.

III. Cierre de Foro:

- a. Realizar una síntesis de lo expresado.
- b. Agradecer por la participación y asistencia en el foro.

**Reglas del Foro**

- a. Definir la duración de la intervención de cada panelista y monitorear su cumplimiento.
- b. Definir el tiempo que se destinará a las preguntas y respuestas entre panelistas.
- c. Definir la modalidad de participación del público asistente y el tiempo que se dará a esta participación.

**Espacio Físico**

- a. Definir el lugar en que se hará la charla y gestionar los permisos correspondientes.
- b. Definir los requerimientos técnicos del lugar: sonido, luz, micrófonos.
- c. Definir la ubicación de las mesas para el ingreso y el lugar del refrigerio.

**PLANIFICACIÓN DEL TALLER II**

**TEMA:** Yo Quiero , Yo puedo

**OBJETIVO:** Reforzar el autoestima y el uso de habilidades y conocimientos personales.

<b>Fases</b>	<b>Actividades</b>	<b>Aspectos a Evaluar</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Meta a alcanzar</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Responsable</b>
Fase I Inicio	Actividad N°1	Bienvenida y Presentación Grupal	Dinámica de Presentación “Telaraña”	Interacción grupal	R. Humanos R. Materiales	20 Min	Investigadora
Fase II Introducción	Actividad N°2	Introducción y Orientación	Exposición Oral	Socialización de la temática	R. Humanos	20 Min	Investigadora
Fase III Desarrollo	Actividad N°3	Socializar la Tarea del Taller I	Dinámica “Foro”	Exposición de ideas u opiniones	R. Humanos	20 Min	Investigadora
	Actividad N°4	Metas Personales	Autoinstrucciones	Planteamiento de metas personales.	R. Humanos	30 Min	Docentes
Fase IV Cierre	Actividad N°6	Retroalimentación	Feedback Positivo	Valorar el esfuerzo y afianzar la relación laboral.	R. Humanos R. Materiales	30 Min	Investigadora

**Tabla N° 23:** Planificación del Taller N°2

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La Investigadora

## TALLER N°2

### YO QUIERO - YO

#### **Objetivo Específico:**

Reforzar la autoestima y el uso de habilidades y conocimientos personales.

#### **Fase N°I – Inicio**

##### **Bienvenida y Presentación Grupal**

Al inicio del taller el expositor realizara una presentación formal, brindando la apertura a los docentes del Colegio Menor Indoamérica de igual manera procederá a realizar preguntas con la finalidad de adquirir conocimientos acerca del grupo con el que se pretende trabajar, su nombre y edad para dar paso a la dinámica respectiva.

##### **Desarrollo de la Dinámica “Telaraña”**

Por medio de la dinámica “Telaraña” se pretende contribuir a la interacción de los docentes estableciendo la fluidez y generando un clima de confianza y distensión, de esta forma los educadores realizaran la acción utilizando el material correspondiente. Al colocarse de pie formando un círculo el expositor procede a otorgar el ovillo de lana a uno de sus participantes, el mismo que dirá su nombre, procedencia, tipo de trabajo que desempeña y su expectativa para el curso; a continuación el que tenga la bola deberá tomar la punta de la misma y lanzar a otro compañero, quién realizara la misma actividad y así sucesivamente. Una vez que todos se han presentado, quien se quedó con la bola debe regresársela al compañero que inició el juego, y como actividad de penitencia repetirá lo mencionado por el mismo y viceversa.

## **Fase N°II – Introducción**

La autorrealización corresponde al esfuerzo de un individuo para ser mejor cada día, es decir los impulsos que posee para afrontar situaciones demandantes del entorno para el logro de un fin. Este esfuerzo permite que la persona cambien sus conductas y las orienta al alcance de las metas propuestas, tomando encuentra la disciplina y la auto crítica.

## **Fase III – Desarrollo**

Una vez que se haya brindado la apertura para el desarrollo de los talleres motivacionales, dando a conocer los objetivos y el factor a tratar, además del desarrollado de dinámicas que contribuyan a la integración y fluidez grupal se procederá a aplicar las actividades correspondientes.

- **Actividad N°3**

**Aspecto a Evaluar:** Exposición de ideas u opiniones

**Descripción:** A través de la actividad se pretende analizar, retroalimentar y validar la Actividad N°6 del taller N°1; brindando la apertura para la exposición de ideas y opiniones frente a la temática desarrollada.

**Desarrollo de la dinámica:** Foro

- IV. Apertura a cargo de una persona moderadora
  - e. Bienvenida a las personas asistentes.
  - f. Presentación del tema.
  - g. Presentación del Expositor.
  - h. Indicación de Reglas.
  
- V. Intervención de la Dinámica:
  - d. Exposición acerca del tema correspondiente, “Tipos de Respiración”.
  - e. Dar apertura a un espacio que permita generar preguntas y respuestas.
  - f. Cerrar la intervención dinámica por medio de conclusiones acerca de los temas analizados.
  
- VI. Cierre de Foro:
  - c. Realizar una síntesis de lo expresado.
  - d. Agradecer por la participación y asistencia en el foro.

### **Reglas del Foro**

- d. Definir la duración de la intervención de cada panelista y monitorear su cumplimiento.
- e. Definir el tiempo que se destinará a las preguntas y respuestas entre panelistas.
- f. Definir la modalidad de participación del público asistente y el tiempo que se dará a esta participación.

### **Espacio Físico**

- d. Definir el lugar en que se hará la charla y gestionar los permisos correspondientes.
- e. Definir los requerimientos técnicos del lugar: sonido, luz, micrófonos.
- f. Definir la ubicación de las mesas para el ingreso y el lugar del refrigerio.

- **Actividad N°4**

### **Aspecto a Evaluar: Metas Personales**

**Descripción:** Una vez que los docentes hayan reconocido, dominado y aplicado las actitudes y comportamientos se desarrolla una técnica por medio de la cual se aplicará una actividad se pretende enseñar al docente a auto verbalizar pensamientos internos por medio de autoinstrucciones para controlar las conductas, con la finalidad de afianzar las habilidades y aumentar el control de comportamientos. El enseñar correctamente las instrucciones que puedan facilitar al sujeto la actuación rápida, no solo fomentara la resolución de problemáticas, si no a su vez generará autoinstrucciones útiles para llevar a cabo una actividad y afrontar las demandas laborales de la Institución.

### **Desarrollo de la Técnica: Autoinstrucciones**

- 1) En primer lugar el investigador realizará un ejemplo conductual para afrontar una situación en el Colegio Menor Indoamérica frente al grupo de docentes, realizando una exposición oral acerca de la forma adecuada de actuar para adquirir resultados positivos en la misma, a su vez dará a conocer estrategias y aclara las dudas de los sujetos.
- 2) Posteriormente será los docentes con ayuda del investigador, realizarán el ejemplo demostrativo frente a una situación determinada de la Institución;

nombrando los pasos e instrucciones para culminar la actividad con resultados positivos en la misma.

- 3) Para finalizar el docente repetirá la actividad e ira verbalizando los pasos que va desarrollando para sus demás compañeros, y a su vez verbalizara pensamiento a favor o en contra de su desempeño.

- **Actividad N°4**

**Aspecto a Evaluar:** Retroalimentación

**Descripción:** Una vez realizada las autoinstrucciones se procederán a retroalimentar a los docentes acerca del taller realizado, valorando el esfuerzo por parte de los docentes para el desarrollo de las actividades y afianzando la relación laboral con los miembros del Colegio Menor Indoamérica. El desarrollo de la dinámica permitirá mejorar los resultados de trabajo, fortaleciendo las habilidades y capacidades de los sujetos.

**Desarrollo de la Dinámica:** Feedback Positivo

- 1) La Investigadora planificara el esquema de herramientas que se pretende utilizar para contribuir al logro de objetivos.
- 2) La Investigadora elogiara a los docentes, identificando aspectos positivos de los mismos.
- 3) La Investigadora presentara un coaching; es decir presentar hechos o situaciones que tengan que enfrentar los docentes en la institución, no hacer uso de la palabra “pero” para evitar que se genere una atmósfera defensiva.
- 4) La Investigadora animará a los docentes, proyectando el resultado positivo de los esfuerzos futuros.

5) La investigadora deberá ser amable, promoviendo el cambio de comportamientos para que los docentes puedan afrontar situaciones de manera favorable.

**PLANIFICACIÓN DEL TALLER III**

**TEMA:** Lo Logre

**OBJETIVO:** Desarrollar dinámicas de interacción que contribuyan al reconocimiento y a la sana convivencia laboral.

<b>Fases</b>	<b>Actividades</b>	<b>Aspectos a Evaluar</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Meta a alcanzar</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Responsable</b>
<b>Fase I</b> Inicio	Actividad N°1	Bienvenida y Presentación Grupal	Dinámica “Juego de Globos”	Fluidez grupal	R. Humanos R. Materiales	20 Minutos	Investigadora
<b>Fase II</b> Introducción	Actividad N°2	Introducción y Orientación	Exposición Oral	Socialización de la temática	R. Humanos	15 Minutos	Investigadora
<b>Fase III</b> Desarrollo	Actividad N°3	Reconocimiento	Dinámica “Círculo de Confianza”	Interés y aprobación laboral	R. Humanos R. Materiales	30 Minutos	Investigadora
	Actividad N°4	Convivencia	Dinámica “Of side meeting”	Identidad corporativa y mejorar relaciones interpersonales	R. Humanos R. Materiales R. Ambientales	2 Días	Investigadora
<b>Fase IV</b> Cierre	Actividad N°6	Compromiso	Contrato Psicológicos	Establecer el compromiso mutuo enfocado en las obligaciones y compensaciones laborales.	R. Humanos R. Materiales	1 Día	Colegio Menor Indoamérica

**Tabla N° 24:** Planificación del Taller N°3

**Fuente:** Investigación de Campo  
**Elaborado por:** La Investigadora

## TALLER N°3

### Lo Logre

#### **Objetivo Específico:**

Desarrollar dinámicas de interacción que contribuyan al reconocimiento y a la sana convivencia laboral.

#### **Fase N°I – Inicio**

##### **Bienvenida y Presentación Grupal**

Se realizara una presentación formal, brindando la apertura a los docentes del Colegio Menor Indoamérica al desarrollo de los talleres motivacionales, enunciando brevemente la problemática y los objetivos a desarrollarse. A partir de esta fase se pretende generar expectativas en los individuos, creando un clima de motivación y fluidez grupal por medio del uso de dinámicas grupales.

##### **Dinámica de Presentación: Juego de Globos**

Se realizará la dinámica con el objetivo de que el grupo de trabajo aprenda lo valioso que es trabajar en equipo para concretar un fin.

Desarrollo de la Dinámica:

- Se crean dos grupos con dos personas cada uno.
- Cada grupo debe caminar desde un punto determinado hacia otro manteniendo un globo en el medio sin que este toque el piso o se explote.
- Por cada vuelta, se irá sumando una persona más, siempre debe evitarse que el globo caiga o se explote.
- Se continúa con el juego hasta que estén todos los participantes en un grupo y gana el grupo que evitó que el globo se pierda.

## **Fase N°II – Introducción**

El reconocimiento es tratado generalmente como una forma de recompensa. En general, podríamos pensar en la existencia de dos tipos básicos de recompensas que la organización puede utilizar para motivar a las personas y generar un buen desempeño. La retribución en sus diferentes formas juega un papel sumamente importante en el refuerzo del compromiso del individuo.

## **Fase III – Desarrollo**

Una vez que se haya brindado la apertura para el desarrollo de los talleres motivacionales, dando a conocer los objetivos y el factor a tratar, además del desarrollado de dinámicas que contribuyan a la integración y fluidez grupal se procederá a aplicar las actividades correspondientes.

- **Actividad N°3**

**Aspecto a Evaluar:** Reconocimiento

**Descripción:** Se desarrollara la dinámica Círculo de Confianza con el objetivo de promover la confianza y cohesión grupal.

**Desarrollo de la Dinámica:**

Los docentes que forman el grupo de trabajo deberán estar comprometidos para dialogar acerca de lo que perciben en el entorno laboral; por lo tanto la investigadora deberá abordar temas que todos los miembros puedan comprender. Para realizar la actividad los docentes deberán formar un círculo, mientras que la investigadora los rodeara por una cinta. A continuación se enunciara frases o situaciones que se presentan en la Institución y los sujetos procederán a dar una opinión de la misma. A medida que se discutan las interrogantes, la investigadora plateará acciones para mejorar las situaciones dando lugar a la confianza en el grupo de trabajo.

- **Actividad N°4**

**Aspecto a Evaluar:** Convivencia

**Descripción:** La actividad innovadora denominada off site meeting permitirá conocer las facetas del personal que forma parte de la unidad educativa fuera del contexto laboral, contribuyendo a la sana convivencia y el desarrollo de habilidades sociales.

**Desarrollo de la Actividad:**

- Elige fecha con tiempo.
- Calcula el presupuesto con el que cuentas para organizar el off site.
- Piensa los objetivos y tipo de site meeting que quieres organizar.
- Pedir presupuestos que abarque el tipo de actividad a realizar.
- Reserva el alojamiento, transporte, comidas y actividades planeadas.
- Comunica las fechas.
- Envía una encuesta para conocer las expectativas de los asistentes.
- Mandar un documento con el resumen de expectativas y planning definitivo.
- **Actividad N°6**

**Aspecto a Evaluar:** Compromiso

**Descripción:** Una vez finalizados las actividades de los talleres se procederá a realizar una ceremonia, en la cual se fomentara la interacción personal con los demás miembros de la Unidad educativa y a su vez se establecerá el compromiso mutuo para afrontar las demandas laborales y contribuir a una adecuada supervivencia laboral.

## **CIERRE**

### **Dinámica de Cierre “Debate”**

Este intercambio formal de ideas estará enfocado en la temática desarrollada en el transcurso del taller; dando paso a libre interpretaciones y a la socialización de las mismas. Se recomienda no desarrollar preguntas cerradas ya que puede limitar la expresión de pensamientos e ideas.

### **Pasos a Seguir:**

1. El investigador hará una pequeña introducción para encuadrar el tema.
2. Formulara la primera interrogante para generar un ambiente confiable para que los docentes puedan expresarse libremente.
3. El investigador no deberá ejercer presión alguna ya que se pretende obtener respuestas propias del grupo de trabajo, desarrollando en los individuos la capacidad de razonamiento.
4. El investigador aportara elementos de información para establecer las posibles confusiones.
5. Antes de culminar con el debate se deberá emitir conclusiones acerca de lo discutido, resumiendo las argumentaciones y extrayendo los aspectos positivos que se lograron en el transcurso del taller.

## BIBLIOGRAFIA

- A, L. F., Gómez, J., & Corral Torres, E. (2012). *Técnico en Emergencias Sanitaria*. Madrid: Aràn.
- Àlvarez, F. T. (2016). *Motivación para el trabajo*. Obtenido de Test Motivacional CMT:  
<file:///C:/Users/DELL/Documents/TESIS%20REPOSITORIO%20UTI/33-65-1-SM.pdf>
- Anónimo. (1 de Noviembre de 2015). *Reestructuración Cognitiva*. Obtenido de Este método de carácter fisiológico permite tratar trastornos en los cuales se requiere un reposo muscular intenso. Favorece la relajación profunda propiciando una mayor activación del organismo. Al ser progresivo refiere aspectos de dominio se van desarrollando.
- Arango, C., Duque, P., & Londoño, Y. (2017). *Factores asociados a la Motivación Laboral*. Obtenido de [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4326/3/Factores\\_Asociados\\_Motivacion\\_Arango\\_2017.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4326/3/Factores_Asociados_Motivacion_Arango_2017.pdf)
- Arias Galicia, F., & Juárez García, A. (2012). *Agotamiento profesional y estrés*. México: Miguel Àngel Porrúa.
- Arrieta, C., & José, N. (2012). *Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes*. *Actualidades en Psicología*, 67-90.
- Badas, A. (15 de Abril de 2012). *La Técnica de Reestructuración Cognitiva*. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/12302/1/Reestructuraci%C3%B3n.pdf>
- Bixio, C. (2013). *El problema de la motivación en la escuela*. Argentina: HomoSapiens.
- Bolado, A. L. (2016). *Se dueño de tu Mente*. Madrid: Grupo Planeta.
- Campillo Àlvarez, J. E. (2014). *El mono estresado*. España: Planeta de Libros.
- Cherem, A., Ruiz, D., & García, D. (2015). *Aprendizaje Social*. Obtenido de [http://www.webquestcreator2.com/majwq/public/files/files\\_user/14037/Aprendizajesocial.pdf](http://www.webquestcreator2.com/majwq/public/files/files_user/14037/Aprendizajesocial.pdf)
- Cid Olmo, Y. (2013). *Teorías de la motivación laboral y constructos psicológicos relacionados*. Obtenido de <https://buleria.unileon.es/xmlui/bitstream/handle/10612/4264/motivacion%20laboral.pdf?sequence=1>
- Còlica, P. R. (2015). *Estrés manual diagnóstico: la explicación psicobiológica de los síntomas*. Argentina: Las Brujas.
- Còlica, P. R. (2017). *Neurociencias y psicobiología del estrés laboral*. Argentina: Brujas.
- Duque, D., Valencia, K., & Castro, S. (2016). *Factores Motivacionales Presentes en los Empleados de la Empresa*. Obtenido de [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2934/1/Factores\\_%20Motivacionales\\_Presente\\_Duque\\_2016.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2934/1/Factores_%20Motivacionales_Presente_Duque_2016.pdf)
- Expreso. (30 de Mayo de 2018). *Guayaquil y Quito son parte de un estudio de salud en la región*. En Ecuador el 10% de la población tiene estrés.
- Fernández, À., Díaz, M., & Villalobos, A. (2012). *Manual de Técnicas de Intervención Cognitivo Conductual*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

- Galàn Cuevas, S., & Camacho Gutiérrez, E. J. (2012). Estrès y Salud. Mèxico: El Manual Moderno.
- Gondòn Espinasa, N. (12 de Febrero de 2015). Estrès y Salud. Obtenido de [https://www.hospitalesperitsant.cat/media/upload/arxiu/usuaris/habits\\_saludables/2015/Estres%20i%20salut\\_150212.pdf](https://www.hospitalesperitsant.cat/media/upload/arxiu/usuaris/habits_saludables/2015/Estres%20i%20salut_150212.pdf)
- Instituto Nacional de Psiquiatria Ramòn de la Fuente. (2014). Modelos de intervenció de Estrès y Salud Mental. Obtenido de [http://inprf.gob.mx/transparencia/archivos/pdfs/folleto\\_estres.pdf](http://inprf.gob.mx/transparencia/archivos/pdfs/folleto_estres.pdf)
- Martínez, L., & Vèlez, L. (1995). Perfil motivacional de un grupo de trabajadores. Revista Latinoamericana de Psicología, 1 - 23. Obtenido de file:///C:/Users/DELL/Downloads/219148500-CMT-TORO.pdf
- Maslach Nurnout Inventory. (1981). ACP PsichoMetric.
- Monreal, R. (2013). Una vida sin Estrès. Obtenido de [http://www.superacionpersonaleficaz.com/wp-content/uploads/2013/10/alivio\\_para\\_estres.pdf](http://www.superacionpersonaleficaz.com/wp-content/uploads/2013/10/alivio_para_estres.pdf)
- Nicols, D., & Ayers, H. (2014). Problemas de la Adolescencia. Madrid: Narcea, S.A.
- Otero Lòpez, J. (2015). Estrès Laboral Y Burnout. España: Ediciones Díaz de Saltos.
- Redolar, D. (2015). El Estrès. Barcelona: UOC.
- Sauter, S., Murphy, L., & Hurrell, J. (2012). Factores psicosociales y de organización. D - INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).
- Alvarez, F. T. (2012). Cuestionario de Motivación para el trabajo. Obtenido de file:///C:/Users/DELL/Downloads/VARIOS/125911412-CMT-Modo-de-Compatibilidad.pdf
- Coloma, C. R. (Octubre de 2012). Introducció a la Terapia Cognitivo Conductual. Obtenido de <https://www.academia.cat/files/425-3832-DOCUMENT/Ruiz-42-17Oct12.pdf>
- Almenara, J. T. (2013). Master en Paidopsiquiatria. Obtenido de [http://paidopsiquiatria.cat/files/enfoque\\_cognitivo\\_coductual.pdf](http://paidopsiquiatria.cat/files/enfoque_cognitivo_coductual.pdf)
- Fernàndez Huerga, E. (2012). La Motivación en la toma de decisiones: una concepción alternativa. Revista de Ciencias Sociales, 41-57.
- Guillèn, C. (2012). Gestió Empresarial. Madrid: Díaz de Santos.
- Lieury, A., & Fenouillet, F. (2016). Motivación y éxito escolar. El Salvador: Dunod.
- Mankeliunas, M. (2012). Origen y Desarrollo de la Motivación. Obtenido de file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-Epilogo-4895089.pdf
- Navea, A. (2015). Un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en Estudiantes Universitarios de Ciencias de la Salud. Obtenido de Tesis Doctoral: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/utiecsp/reader.action?docID=4775787&query=Motivaci%C3%B2n>
- Sanchèz, I. (2012). Comunicació en las Relaciones Profesionales. Màlaga: IC.
- Godoy, R., & Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los. Journal of Work and Organizational Psychology, 59- 64.
- Thomas, K. W. (2014). La motivación intrínseca en el trabajo. Madrid: Editorial Universitaria Ramon Areces.

- Psycholab. (1 de Noviembre de 2015). Relajaciòn Progresiva. Obtenido de <https://www.psycholab.com/wp-content/uploads/2015/10/Relajaci%C3%B3n-Progresiva-de-Jacobson.pdf>
- Tèllez Sàncnez, A. M. (2013). Tècnicas de respiraciòn Jacobson para reducir el estrès en enfermedades de unidades de cuidados intensivos. Obtenido de [http://repositori.uvic.cat:8888/bitstream/handle/10854/2342/trealu\\_a2013\\_tellez\\_anna\\_maria\\_tecnica\\_respiracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uvic.cat:8888/bitstream/handle/10854/2342/trealu_a2013_tellez_anna_maria_tecnica_respiracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gajardo, L. A. (2009). Anàlisis de Teorías Motivacionales. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Guillen, M. (2012). Motivaciòn. Madrid: Diaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=EsOztllFaxgC&printsec=frontcover&dq=la+motivacion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi7pa-E-qfYAhUq2IMKHQLHDtgQ6AEIJTAA#v=onepage&q&f=false>
- Merino, E. (Junio de 2012). La motivaciòn Laboral. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Rodriguez, A. M. (2012). Las teorías sobre la moivaciòn y su aplicaciòn a la actividad física y el deporte. Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-LasTeoriasSobreLaMotivacionYSuAplicacionALaActivid-4213508.pdf>
- Sanz, V. G. (Junio de 2012). La Motivaciòn Laboral. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Turiezo, R. (2016). El pequeño Libro de la motivaciòn. Ecuador: Planeta de Libros.
- Vèrtice. (2008). Recursos Humanos. España: Vèrtice.
- Arango, C., Duque, P., & Londoño, Y. (2017). Factores asociados a la Motivaciòn Laboral. Obtenido de [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4326/3/Factores\\_Asociados\\_Motivacion\\_Arango\\_2017.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4326/3/Factores_Asociados_Motivacion_Arango_2017.pdf)
- Torres, G. (2012). Factores Motivacionales que influyen en los trabajadores. Obtenido de <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/10733/Factores%20motivacionales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arranz, A. (15 de Septiembre de 2017). Cognifit: Salud, Cerebro y Neurociencia. Obtenido de Pirámide de Maslow: Qué es y sus aplicaciones prácticas: <https://blog.cognifit.com/es/piramide-de-maslow/>

Vega, I. (2017). Los Beneficios Motivacionales del proceso de inducción. Obtenido de <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/585/1/ESTUDIO%20DE%20CASO-GABRIEL%20VEGA%20R..pdf>

AN  
EXOS

C M T

CUESTIONARIO DE MOTIVACION PARA EL TRABAJO.

CUADERNILLO DE ITEMS.

Lea estas instrucciones

CUESTIONARIO DE MOTIVACION PARA EL TRABAJO.

Cada puesto de trabajo en una empresa ofrece a la persona que lo desempeñan ciertas posibilidades de desarrollo. Además de algunas retribuciones y beneficios. Si la empresa que contrata a una persona es capaz de identificar sus intereses personales en el trabajo, en esa misma medida estará en capacidad de ubicar a la persona en un medio en el que se le facilite obtener lo que desea.

Este cuestionario tiene por objetivo recoger una idea general sobre aquellos aspectos del trabajo que son de interés para usted y sobre las acciones que usted **esta** dispuesto a emprender para conseguirlos.

Este no es un Test para medir sus conocimientos o sus capacidades, por lo tanto no existen respuestas buenas ni respuestas malas. Todas su respuestas son importantes para comprender sus intereses en el trabajo. Lo único que cuenta es la veracidad de sus respuestas.

Este cuestionario **esta** dividido en tres partes, cada una de las cuales **esta** precedida por instrucciones necesarias para responder. Léalas con atención y no comience a responder hasta que no **este** seguro de haberlas comprendido.

Responda todos y cada uno de los puntos, pero no dedique demasiado tiempo a cada uno. Responda con rapidez y de la manera más espontánea posible.

**Imagen N° 1:** Test de Motivación CMT

**Fuente:** Investigación Bibliográfica

**Elaborado por:** La investigadora

**PRIMERA PARTE**  
**CONDICIONES MOTIVACIONALES INTERNAS**

En esta parte usted encontrará varios grupos de afirmaciones que representan deseos o aspiraciones relacionadas con el trabajo. Lea las afirmaciones de cada grupo y ordénelas según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la de mayor importancia y terminando con la de menor importancia. Una vez decidido el orden asigne el número cuatro (4) a la que usted considere más importante, el número tres (3) a la que usted considere en segundo lugar y continúe en orden descendente hasta asignarle cero (0) a la que usted considere de menor importancia.

Una vez ordenadas las cinco afirmaciones observe la letra que precede a cada una de ellas. Ubique, según el número al que pertenezca, en la hoja de respuestas. Escriba el número de orden que usted le dio a cada afirmación en el cuadro en blanco que le sigue al número y letra correspondiente.

El siguiente ejemplo ilustra la manera de responder.

Ejemplo:

**1. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:**

- a) Dirigir personal
- b) Ser estimado
- c) Tener amistades
- d) Ser elogiado
- e) Llevar a cabo lo que soy capaz de hacer.

En la hoja de respuestas usted anotará su ordenamiento de las afirmaciones, como se indica a continuación, sin olvidar que el número escrito en cada cuadro debe indicar el orden que usted le dio a cada una de las cinco afirmaciones.

1.	a	4
	b	0
	c	3
	d	1
	e	2

ASEGURESE DE HABER COMPRENDIDO ANTES DE COMENZAR A RESPONDER. NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO.

HAGA SUS MARCAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS.

**1. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:**

- a) Que las otras personas acepten mis méritos.
- b) Poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.
- c) Darme cuenta de que perfecciono mis conocimientos.
- d) Realizar con éxito lo que otras personas no pueden hacer.
- e) Establecer una buena amistad con mis compañeros.

**2. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:**

- a) Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimiento por lo valgo como persona.
- b) Contar con la compañía y el apoyo de mis compañeros de trabajo.
- c) Tener la oportunidad de dirigir a otros en cuanto al modo de hacer las cosas.
- d) Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.
- e) Idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados.

**Imagen N° 2: Test de Motivación CMT**  
**Fuente:** Investigación Bibliográfica  
**Elaborado por:** La investigadora

- e) Poder ver claramente el resultado o beneficio que se deriva del trabajo que hago.

**13. LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN TRABAJO ES:**

- a) Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extralegales para mi beneficio y el de mi familia.
- b) Podermé beneficiar de la experiencia y los conocimientos de los compañeros de trabajo.
- c) Tener un jefe que aprecie mi rendimiento y me estimule por eso.
- d) Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación.
- e) Poder ver claramente el resultado o beneficio que se deriva del trabajo que hago.

**14. LO MÁS IMPORTANTE PARA MI TRABAJO ES:**

- a) Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que benefician a todos.
- b) Tener ascensos que me permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad.
- c) Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes.
- d) Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajan en mi ocupación.
- e) Tener un jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo.

**15. LO MÁS IMPORTANTE PARA MI TRABAJO ES:**

- a) Poder estar en relación con personas que me aporten y enriquezcan.
- b) Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia.
- c) Tener un jefe que me ayude a ver mis errores y que además reconozca mis méritos.
- d) Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la rutina y la monotonía.
- e) Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante.

**Imagen N° 3: Test de Motivación CMT**

**Fuente:** Investigación Bibliográfica

**Elaborado por:** La investigadora

Hoja de respuestas:

1.

a)	0
b)	3
c)	1
d)	2
e)	4

ASEGURESE DE HABER COMPRENDIDO ANTES DE COMENZAR A RESPONDER. NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO.

HAGA SUS MARCAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS.

**6. EL METODO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRATO JUSTO Y CONSIDERADO POR PARTE DEL JEFE ES:**

- a) Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños.
- b) Tener en cuenta sus proyectos y lo que espera de uno.
- c) Expresarle mi inconformidad si llegara a darme un trato inadecuado.
- d) Dedicarme con empeño al trabajo durante el tiempo debido
- e) Acatar sus instrucciones y sugerencias.

**7. EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRABAJO VERDADERAMENTE INTERESANTE ES:**

- a) Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuando el jefe lo solicita.
- b) Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interesa.
- c) Hacer que mi puesto contribuya verdaderamente a los objetivos del área de trabajo y de la empresa.
- d) Tener confianza en que la empresa me pueda brindar, tarde o temprano una buena oportunidad.
- e) Empeñarse en el lo suficiente y poder adquirir así bastante conocimiento y experiencia.

**8. USUALMENTE EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER AUMENTO DE SUELDO Y MEJORES BENEFICIOS ECONÓMICOS ES:**

- a) Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según el costo de la vida.
- b) Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad.
- c) Aceptar y cumplir las normas y reglamentos de trabajo.
- d) Acatar decisiones y orientaciones del jefe respecto al trabajo.
- e) Convencer al jefe de que poseo los méritos suficientes para ello.

**9. EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN ASCENSO EN EL TRABAJO ES:**

- a) A través de mi trabajo dar apoyo a los planes y políticas de la empresa.
- b) Presentar iniciativas en las labores que a uno le asignen.
- c) Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades.
- d) Convencer al jefe, no solo con palabras sino con mi rendimiento de los méritos y capacidades con que cuento.
- e) Dar colaboración y apoyo a las decisiones del jefe de la dependencia donde uno trabaja.

**10. EL MEDIO MÁS EFICAZ PAR PODER INTEGRAR AL GRUPO EN EL TRABAJO ES:**

- a) Crear una imagen de persona competente y dispuesta a colaborar con los demás.
- b) Ofrecerle apoyo, cuando se necesario trabajar para obtener ventajas o beneficios para el bien de todos.
- c) Colaborarle cuando sea necesario para sacar adelante los trabajos que el jefe asigna.
- d) Esperar que a medida que me vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta.
- e) Evitar roces y conflictos que puedan afectar el funcionamiento y armonía del grupo.

4

**Imagen N° 4: Test de Motivación CMT**

**Fuente:** Investigación Bibliográfica

**Elaborado por:** La investigadora

**3. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:**

- a) Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo.
- b) Poderme ocupar de aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades.
- c) Estar con personas que sean unidas, se apoyen y se defiendan mutuamente.
- d) Poder resolver, con más éxito que los demás, los problemas difíciles del trabajo.
- e) Saber que se reconocen mis conocimientos y capacidades.

**4. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:**

- a) Llegar a sentir aprecio y estimación por las otras personas
- b) Que las ideas que propongo o las cosas que realizo sean apreciadas y tenidas en cuenta.
- c) Lograr resultados de mejor calidad que los otros compañeros de trabajo.
- d) Poder aplicar los conocimientos que poseo.
- e) Poder llegar a dirigir las actividades de otras personas.

**5. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:**

- a) Superar a mis compañeros de trabajo en capacidades y conocimientos.
- b) Saber que otras personas me aprecian.
- c) Que los demás verdaderamente se dan cuenta de mi labor
- d) Tener personas a cargo a las cuales pueda corregir o estimular por su rendimiento
- e) Poderme ocupar en lo que realmente sé qué puedo hacer.

**SEGUNDA PARTE**

**MEDIOS PREFERIDOS PARA OBTENER RETRIBUCIONES DESEADAS.**

A continuación usted encontrará varios grupos de afirmaciones relacionadas con los medios más efectivos para obtener ciertos beneficios del trabajo. Cada grupo de afirmaciones está encabezado por una frase que muestra una situación de trabajo deseada. A continuación aparecen cinco frases que describen acciones que una persona puede realizar para obtener o alcanzar la situación deseada. Usted debe ordenar las cinco acciones con la importancia que les atribuye, es decir, de acuerdo con el orden que usted está dispuesto a ejecutar estas acciones. Una vez definido el orden, asigne el número cuatro (4) a la que usted está dispuesto a realizar en primer lugar, el número tres (3), a la que usted está dispuesto a realizar en segundo término y continúe en orden descendente hasta asignarle cero (0) a la que solamente realizaría en circunstancias extremas.

Una vez ordenadas las acciones observe la letra que precede a cada una. Ubíquela en la hoja de respuestas, según el número al que pertenezca. Escriba el número de orden que usted le dio a cada acción en el cuadro en blanco que le sigue al número y letra correspondiente.

El siguiente ejemplo ilustra la manera de responder. No marque las respuestas del ejemplo en la hoja de respuestas:

**1. EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA CONSEGUIR UNA MEJORA SALARIAL ES:**

- a) Cumplir con el horario de trabajo.
- b) Colaborar con los compañeros
- c) Solicitarlo directamente al jefe
- d) Cuidar los implementos y equipos de la empresa
- e) Vincularme algún grupo de presión.

**Imagen N° 5: Test de Motivación CMT**

**Fuente:** Investigación Bibliográfica

**Elaborado por:** La investigadora

**TERCERA PARTE**  
**CONDICIONES MOTIVACIONALES EXTERNAS**

A Continuación usted encontrará varios grupos de afirmaciones relacionadas con diferentes aspectos del trabajo. Cada grupo tiene cinco afirmaciones. Usted debe leer las cinco afirmaciones del grupo y ordenarlas según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la más importante y terminando con la menos importante. Una vez ordenadas asigne el número cuatro (4) a la que usted considere más importante, el número tres (3) a la que usted considere en segundo lugar y continúe en orden descendente hasta asignarle cero (0) a la que usted atribuya menor importancia.

Una vez haya ordenado las cinco afirmaciones, observe la letra que precede a cada una de ellas. Ubíquela, según el número que el corresponde, en la hoja de respuestas. Escriba el número de orden que usted le dio a cada afirmación en el cuadro en blanco que le sigue al número y letra correspondientes.

El siguiente ejemplo ilustra la manera de responder:

Ejemplo:

**1. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:**

- a) Viajar a otros sitios como parte de mi trabajo.
- b) Supervisar un gran número de personas.
- c) Recibir elogio por cada contribución importante al trabajo.
- d) Ganar mucho dinero.
- e) Tener un puesto que me haga sentir competente y hábil.

Hoja de respuestas:

1.

a)	3
b)	4
c)	0
d)	1
e)	3

ASEGURESE DE HABER COMPRENDIDO ANTES DE COMENZAR A RESPONDER. NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO.

HAGA SUS MARCAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS.

**11. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:**

- a) Tener un jefe cuya dirección me permita verdaderamente aprender.
- b) Tener ascensos que me den a conocer que se tienen en cuenta mis capacidades.
- c) Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales.
- d) Poder convivir satisfactoriamente con las demás personas con quienes trabajo.
- e) Tener libertad para decidir lo más conveniente de hacer en el trabajo.

**12. LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:**

- a) Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad.
- b) Ganar un sueldo que verdaderamente recompense mi esfuerzo.
- c) Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad.
- d) Que mi jefe evalúe mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa.

5

**Imagen N° 6: Test de Motivación CMT**

**Fuente:** Investigación Bibliográfica

**Elaborado por:** La investigadora

- e) Poder ver claramente el resultado o beneficio que se deriva del trabajo que hago.

**13. LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN TRABAJO ES:**

- a) Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extralegales para mi beneficio y el de mi familia.
- b) Poderme beneficiar de la experiencia y los conocimientos de los compañeros de trabajo.
- c) Tener un jefe que aprecie mi rendimiento y me estimule por eso.
- d) Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación.
- e) Poder ver claramente el resultado o beneficio que se deriva del trabajo que hago.

**14. LO MÁS IMPORTANTE PARA MI TRABAJO ES:**

- a) Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que benefician a todos.
- b) Tener ascensos que me permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad.
- c) Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes.
- d) Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajan en mi ocupación.
- e) Tener un jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo.

**15. LO MÁS IMPORTANTE PARA MI TRABAJO ES:**

- a) Poder estar en relación con personas que me aporten y enriquezcan.
- b) Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia.
- c) Tener un jefe que me ayude a ver mis errores y que además reconozca mis méritos.
- d) Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la rutina y la monotonía.
- e) Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante.

**Imagen N° 7: Test de Motivación CMT**  
**Fuente:** Investigación Bibliográfica  
**Elaborado por:** La investigadora

LOGRO		PODER		AFILIACION		AUTO-REA
PB.	PT	PB.	PT	PB.	PT	PB.
5	29	5	32	5	29	5
6	32	6	34	6	32	6
7	34	7	36	7	35	7
8	37	8	38	8	37	8
9	39	9	41	9	40	9
10	42	10	43	10	43	10
11	44	11	45	11	46	11
12	47	12	47	12	49	12
13	49	13	50	13	52	13
14	52	14	52	14	55	14
15	54	15	54	15	57	15
16	57	16	57	16	60	16
17	59	17	59	17	63	17
18	62	18	61	18	66	18
19	64	19	63	19	69	19
20	67	20	66	20	72	20
21	69	21	68	21	75	21
22	72	22	70	22	77	22
23	74	23	72	23	80	23
24	77	24	75	24	83	24
25	79	25	77	25	86	25

**Imagen N° 8:** Plantilla de Calificación del Reactivo CMT

**Fuente:** Investigación Bibliográfica

**Elaborado por:** La investigadora

ALIZACION	RECONOCIMIENTO		DEDICACION A TAREA		ACEPTACION AUTO	
	PB.	PT	PB.	PT	PB.	PT
7	5	28	5	10	5	15
10	6	32	6	13	6	19
13	7	35	7	16	7	22
16	8	38	8	19	8	26
19	9	42	9	22	9	29
22	10	45	10	25	10	33
24	11	49	11	28	11	37
27	12	52	12	32	12	40
30	13	55	13	35	13	44
33	14	59	14	38	14	47
36	15	62	15	41	15	51
39	16	66	16	44	16	54
42	17	69	17	48	17	58
45	18	72	18	50	18	62
47	19	76	19	53	19	65
50	20	79	20	56	20	69
53	21	83	21	60	21	72
56	22	86	22	63	22	76
59	23	90	23	66	23	79
62	24	93	24	69	24	83
65	25	97	25	72	25	86

**Imagen N° 9:** Plantilla de Calificación del Reactivo CMT

**Fuente:** Investigación Bibliográfica

**Elaborado por:** La investigadora

ACEPT. NORMAS		REQUISICION		EXPECTACION		SUPER
PB.	PT	PB.	PT	PB.	PT	PB.
5	13	5	31	5	31	5
6	17	6	34	6	35	6
7	21	7	37	7	38	7
8	24	8	39	8	41	8
9	28	9	42	9	45	9
10	32	10	44	10	48	10
11	36	11	47	11	51	11
12	40	12	50	12	55	12
13	44	13	52	13	58	13
14	48	14	55	14	61	14
15	52	15	57	15	65	15
16	55	16	60	16	68	16
17	59	17	62	17	71	17
18	63	18	65	18	74	18
19	67	19	68	19	78	19
20	71	20	70	20	81	20
21	75	21	73	21	84	21
22	79	22	75	22	88	22
23	83	23	78	23	91	23
24	86	24	80	24	94	24
25	89	25	83	25	97	25

**Imagen N° 10:** Plantilla de Calificación del Reactivo CMT

**Fuente:** Investigación Bibliográfica

**Elaborado por:** La investigadora

VISION	GRUPO TRABAJO		CONTENIDO DE TR.		SALARIO	
PT	PB.	PT	PB.	PT	PB.	PT
25	5	27	5	15	5	40
28	6	30	6	18	6	42
31	7	33	7	20	7	45
34	8	35	8	23	8	48
37	9	37	9	26	9	50
39	10	40	10	29	10	53
42	11	43	11	31	11	56
45	12	45	12	34	12	59
48	13	48	13	37	13	61
51	14	50	14	39	14	64
54	15	53	15	42	15	67
56	16	55	16	45	16	69
59	17	58	17	47	17	72
62	18	60	18	50	18	75
65	19	63	19	53	19	78
68	20	65	20	56	20	80
70	21	68	21	58	21	83
73	22	70	22	61	22	86
76	23	73	23	64	23	88
79	24	75	24	66	24	91
82	25	80	25	69	25	94

**Imagen N° 11:** Plantilla de Calificación del Reactivo CMT

**Fuente:** Investigación Bibliográfica

**Elaborado por:** La investigadora

PROMOCION	
PB.	PT
5	29
6	31
7	33
8	35
9	37
10	39
11	41
12	43
13	45
14	47
15	49
16	51
17	53
18	55
19	57
20	59
21	61
22	63
23	65
24	67
25	69

**Imagen N° 12:** Plantilla de Calificación del Reactivo CMT

**Fuente:** Investigación Bibliográfica

**Elaborado por:** La investigadora

NOMBRE :  
 PROFESION  
 EDAD  
 SEXO

	1 HOMBRE 2 MUJER

## HOJA DE RESPUESTAS

### CMT

<b>1</b>	a		<b>2</b>	a		<b>3</b>	a		<b>4</b>	a		<b>5</b>	a			
	b			b			b			b			b		b	
	c			c			c			c			c		c	
	d			d			d			d			d		d	
	e			e			e			e			e		e	
<b>6</b>	a		<b>8</b>	a		<b>9</b>	a		<b>10</b>	a						
	b			b			b			b						
	c			c			c			c						
	d			d			d			d						
	e			e			e			e						
<b>11</b>	a		<b>12</b>	a		<b>13</b>	a		<b>14</b>	a		<b>15</b>	a			
	b			b			b			b			b			
	c			c			c			c			c			
	d			d			d			d			d			
	e			e			e			e			e			

**Imagen N° 13:** Hoja de Respuestas del Reactivo para Motivación CMT

**Fuente:** Investigación Bibliográfica

**Elaborado por:** La investigadora

---

**SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO. (WARR, COOK Y WALL, 1979)**

---

Introducción: Los siguientes puntos muestran varios aspectos de su trabajo.

Diga cómo está usted de satisfecho con cada una de estas características en su trabajo

1. Extremadamente insatisfecho.
2. Muy insatisfecho.
3. Moderadamente insatisfecho.
4. No estoy seguro.
5. Moderadamente satisfecho.
6. Muy satisfecho.
7. Extremadamente satisfecho.

---

Las condiciones físicas de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
La libertad de escoger su propio método de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Sus colegas de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
El reconocimiento por haber realizado un buen trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Su jefe inmediato	1	2	3	4	5	6	7
La cantidad de responsabilidad que le dan	1	2	3	4	5	6	7
El dinero que le pagan	1	2	3	4	5	6	7
La oportunidad para emplear sus capacidades	1	2	3	4	5	6	7
Relaciones sociales entre dirección y trabajadores en su empresa	1	2	3	4	5	6	7
Sus oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7
La forma en que está dirigida su empresa	1	2	3	4	5	6	7
La atención que prestan a sus sugerencias	1	2	3	4	5	6	7
Sus horas de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Las diferentes actividades a realizar en su trabajo	1	2	3	4	5	6	7
La seguridad en el puesto de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Ahora, considerando todo, ¿cómo se encuentra en su trabajo en general?	1	2	3	4	5	6	7

---

**Imagen N° 14:** Test de Maslach Burnout Inventory MBI

**Fuente:** Investigación Bibliográfica

**Elaborado por:** La investigadora



OFIC 0012/ FCHS/2017  
Ambato, 09 de enero de 2017

Dra.  
Mercedez Lozada  
**DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR INDOAMERICA**  
Presente.-

De mi consideración:

Permítame ser la portadora de un saludo cordial y afectuoso, en representación de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Por esta ocasión y conocedora de su alto espíritu de colaboración, comedidamente solicito se digne autorizar a quien corresponda se nos permita aplicar los test de escala de habilidades sociales dentro de su institución. El informe de resultados y su interpretación se entregará a su autoridad con la intención de que la información sea beneficiosa para mejorar la calidad de las relaciones interpersonales de los funcionarios bajo su dirección.

Segura de contar con su aceptación a este pedido, me permito agradecer y reiterar a usted mi sentimiento de consideración y estima.

Por la atención que se sirva dar a la presente anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,

  
Dra. Norma Escobar  
COORDINADORA FCHS



**Imagen N° 15:** Oficio correspondiente para la aplicación de reactivos en el Colegio Menor Indoamérica

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** La investigadora



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: EL ESTRES Y SU RELACION EN LA MOTIVACION  
EN DOCENTES DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
 INSTRUMENTO A VALIDAR: TEST MBQ

OBJETIVO GENERAL: IDENTIFICAR EL ESTRES Y SU RELACION EN LA  
MOTIVACION EN DOCENTES DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:  
 1 IDENTIFICAR LA PREVALENCIA DE ESTRES  
 2 IDENTIFICAR LOS FACTORES INDIVIDUALES MAS DESTACADOS  
 3 ESTABLIR LA RELACION ENTRE LA MOTIVACION

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLÓGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento  SI  NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE: Vendiccia Clivio  
 PROFESION: Psicóloga  
 OCUPACION: Docente  
 FIRMA DEL EVALUADOR: [Firma]  
 FECHA: 01/10/17

**Imagen N° 16:** Validación del Constructo de Maslach Burnout Inventory  
**Fuente:** Investigación de Bibliográfica  
**Elaborado por:** La investigadora



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: ESTRES Y SU INTERACCION EN LA MOTIVACION

INSTRUMENTO A VALIAR: C.M.T. (MOTIVACION)

OBJETIVO GENERAL: INDAGAR EL ESTRES Y SU INTERACCION EN LA MOTIVACION EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA AGROPECUARIA

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. DETERMINAR LA PRESENCIA DE ESTRES
2. DETERMINAR LOS FACTORES MOTIVACIONALES MAS DESARROLLADOS
3. CONSTRUIR UNA PROPUESTA ANTE LA PROBLEMÁTICA EXISTENTE

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLÓGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento SI  NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE: VERONICA OLALLA

PROFESION: PSICOLOGA

OCCUPACION: DOCENTE

FIRMA DEL EVALUADOR:

FECHA: 21/10/17

**Imagen N° 17:** Validación del Constructo para Motivación CMT  
**Fuente:** Investigación de Bibliográfica  
**Elaborado por:** La investigadora



**Autoregistro**

**Nombre:**

**Edad:**

**Cargo:**

<b>Fecha y Hora</b>	<b>Situación</b>	<b>Conducta</b>	<b>Consecuencias</b>

**Tabla N° 25:** Modelo de Autoregistro

**Fuente:** Investigación de Bibliográfica

**Elaborado por:** La investigadora

