



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

ESCUELA DE POSTGRADO

La Relación del Estrés en la Motivación para el Trabajo, de los trabajadores de confianza en una Empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019

Tesis para optar el grado **MAESTRO** en:

Dirección y Gestión del Talento Humano

Autor:

Bachiller. Camacho Bartra, Veruska

Asesor:

MBA. LLaque Quiroz, Juan Carlos

Cajamarca – Perú

2019

Resumen

El objetivo de la presente investigación es Determinar qué relación existe entre el Estrés y la Motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019.

La población es de 50 colaboradores y la muestra de estudio la conformaron 24 colaboradores de confianza que formaron parte de la construcción de un PAD en una empresa Minera en la Región Cajamarca, la técnica utilizada en la recolección de datos fue la encuesta, la cual contó como instrumento un cuestionario para cada una de las variables, y estuvo diseñada a través de la escala de Likert con 5 niveles de respuesta. Para la variable Estrés el instrumento estuvo conformado por 32 preguntas y en el caso de la variable Motivación por 16 preguntas.

El estudio se apoyó en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, explicativo. El análisis de confiabilidad arrojó como resultado el Alpha de Cronbach de 71.8% para la variable Estrés y 77.5% para la variable Motivación. Se utilizó el software SPSS, Según el p-valor "sig. bilateral" = 0.549 > $\alpha = 0.05$, se concluye que No Existe asociación entre el Estrés y la Motivación Laboral ($p=0$)

Se concluye que no Existe relación o asociación significativa entre el Estrés y la Motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza de la empresa en el sector minero en Cajamarca 2019, pero aun cuando su coeficiente de correlación no es significativo, nos dio indicios de una orientación inversa, entre las variables.

Palabras clave: Estrés, Motivación para el trabajo, Trabajador de Confianza.

Abstract

The objective of this research is to determine what relationship exists between Stress and Motivation for work, of trusted workers in a company of the Mining Sector in Cajamarca 2019.

The population is 50 collaborators and the study sample was formed by 24 trusted collaborators who were part of the construction of a PAD in a mining company in the Cajamarca Region, the technique used in data collection was the survey, which counted As an instrument a questionnaire for each of the variables, which was designed through the Likert scale with 5 response levels. For the Stress variable the instrument was made up of 32 questions and in the case of the Motivation variable for 16 questions.

The study relied on the quantitative, non-experimental, cross-sectional, explanatory approach. The reliability analysis resulted in Cronbach's Alpha of 71.8% for the Stress variable and 77.5% for the Motivation variable. According to the SPSS software, According to the p value "sig bilateral" = 0.549 > $\alpha = 0.05$, it is concluded that there is no association between Stress and Labor Motivation ($p = 0$)

It is concluded that there is no significant relationship or association between Stress and Motivation for work, of the company's trustworthy workers in the mining sector in Cajamarca 2019, but even though its correlation coefficient is not significant, it gave us indications of an inverse orientation, between the variables.

Keywords: Stress, Motivation for work, Trust Worker

Dedicatoria

Dedico el esfuerzo y resultado de esta investigación a Dios, que en cada paso de mi vida me acompaña con la presencia del Espíritu Santo para encaminarme

A mis padres Raúl y Lola, maestros y mis mayores ejemplos de vida que fomentaron en casa siempre el cariño al estudio

A mis padrinos Calín y Tere, por su gran amor de siempre

A Veruska y Valeria, mis hijas el origen principal de mi motivación

Y a Fernanda Lucia, mi nieta la alegría de mi corazón.



Agradecimientos

A mis asesores Ena Cecilia Obando Peralta y Juan Carlos Llaque Quiroz, por su valioso apoyo y orientación en ésta investigación.

A Luis Miguel Cotrina Malca, por su continuo soporte como Director de EPEC de UPN sede Cajamarca.

Tabla de contenidos

Resumen	ii
Abstract	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
Tabla de contenidos	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Gráficos	x
Índice de Imágenes	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
I.1. Realidad problemática	12
I.2. Pregunta de investigación	14
I.3. Objetivos de la investigación.....	14
I.4. Justificación de la investigación	14
I.5. Alcance de la investigación	15
II. MARCO TEÓRICO	15
II.1. Antecedentes	15
II.2. Bases Teóricas.....	20
III. HIPÓTESIS	33
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	40
IV.1. Tipo de Investigación	40
IV.2. Nivel de Investigación	40
IV.3. Método	40
IV.4. Diseño de la Investigación	41
IV.5. Marco Muestral.....	41
IV.6. Población.....	41
IV.7. Tamaño de Muestra	41
IV.8. Técnica:.....	42
IV.9. Instrumento	42



V.	RESULTADOS	43
VI.	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	54
VI.1.	Discusión	54
VI.2.	Conclusiones	57
VII.	LISTA DE REFERENCIAS	58
VIII.	APÉNDICE	60
VII.1.	Encuestas	60
VII.2.	Tablas	62
VII.3.	Matriz de Consistencia	71
VII.4.	Validación de Instrumento de Medida	72

Índice de Tablas

Tabla 1. Tipos de perfil de personalidad.....	25
Tabla 2: Matriz de Operacionalización – Variable Factores del estrés	34
Tabla 3. Matriz de Operacionalización – Variable Motivación Laboral.....	35
Tabla 4. Cronograma de actividades de la propuesta	39
Tabla 5. Presupuesto de la propuesta	40
Tabla 6. Nivel de Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019.....	43
Tabla 7. Dimensiones del Nivel de Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019.....	46
Tabla 8. Nivel de Motivación Laboral, de los trabajadores de confianza de una empresa del sector minero Cajamarca 2019.....	50
Tabla 9. Pruebas de normalidad.....	51
Tabla 10. Dimensiones del Nivel de Motivación, de los trabajadores de confianza de una empresa del sector minero, Cajamarca 2019.....	52
Tabla 11. Nivel de Estrés y Motivación Laboral, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero Cajamarca 2019.....	52
Tabla 12. Correlaciones no paramétricas	53
Tabla 13. Encuesta para medir los niveles de los factores de estrés de los colaboradores.....	60
Tabla 14. Encuesta de Niveles de Motivación en el trabajo	61
Tabla 15. Nivel de Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019.....	62
Tabla 16. Nivel de Estrés, de los trabajadores de confianza de la del Sector Minero en Cajamarca 2019, Cajamarca 2019.....	62
Tabla 17. Valoración de ítems del cuestionario de Motivación.....	62
Tabla 18. Nivel de Motivación de los trabajadores de confianza de la del Sector Minero en Cajamarca 2019, Cajamarca 2019.....	62
Tabla 19. Factor Extraorganizacional del Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019.....	63
Tabla 20. A - Factor organizacional del Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019.....	64

Tabla 21. B - Factor organizacional del Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019.....	65
Tabla 22. Factor Grupal del Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019.....	66
Tabla 23. Factor Individual del Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019.....	67
Tabla 24. Factor Higiénico (extrínseco) de la Motivación, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019.....	68
Tabla 25. A - Factor Motivacional (intrínseco) de la Motivación, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019.....	68
Tabla 26. B - Factor Motivacional (intrínseco) de la Motivación, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca.....	69
Tabla 27. Matriz de Consistencia.....	71

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Nivel de Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019.....	44
Gráfico 2. Pruebas de normalidad	44
Gráfico 3. Gráfica de Pruebas de normalidad - Shapiro-Wilk.....	45
Gráfico 4. Factor Extra organizacional: Se siente preocupado por lo que acontece en su familia	46
Gráfico 5. Factor Extra organizacional: Se siente incómodo con los conflictos sociales en el proyecto	47
Gráfico 6. Factor Organizacional: El no formar parte de la toma de decisiones me estresa	48
Gráfico 7. Factor Individual: Cuando tengo que salir de los planes me estreso	48
Gráfico 8. Factor Individual: Cuando no alcanzo mis metas me frustró	49
Gráfico 9. Nivel de Motivación Laboral, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019.....	50
Gráfico 10. Prueba de Normalidad	51
Gráfico 11. Nivel de Estrés y Motivación Laboral, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019.....	53

Índice de Imágenes

Imagen 1. Primera Ficha de Validación de Instrumento de Medida	72
Imagen 2. Primera Constancia de Validación de Instrumento de Medida.....	73
Imagen 3. Segunda Ficha de Validación de Instrumento de Medida	74
Imagen 4. Segunda Constancia de Validación de Instrumento de Medida.....	75
Imagen 5. Tercera Ficha de Validación de Instrumento de Medida	76
Imagen 6. Tercera Constancia de Validación de Instrumento de Medida	77

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

La construcción como actividad humana que evidencia el desarrollo de las grandes culturas, nos ha dejado notables edificaciones como: La Gran Muralla China, Macchu Picchu, El Coliseo Romano, El Taj Mahal, El Canal de Panamá, La Torre Eiffel, El Golden Gate, etc.

Todas estas construcciones son el resultado del gran esfuerzo realizado por miles de trabajadores, en condiciones muy difíciles como climas severos (vientos, frío, altura, etc); Exigencias extremas, cuando la esclavitud era una estrategia válida dentro de las grandes culturas, además de la presión con la que se ejecutan los proyectos para ser entregados en determinados plazos.

Si bien es cierto el desarrollo de la humanidad se distingue y asocia a la satisfacción de las necesidades del hombre como: infraestructura en ciudades, abastecimiento de agua, escuelas, hospitales, carreteras, obras de irrigación, electrificación y saneamiento; se logran con el soporte de todo el personal que ejecuta los proyectos, colaboradores que todo el tiempo se encuentran rodeados de estresores.

En el Perú Según (Banco Central de Reserva del Perú, 2019) “se invertirá 9800 millones de dólares en proyectos como Quellaveco, Mina Justa y la Ampliación de Toromocho”, lo cual permite a este sector dar mayores oportunidades de trabajo; “en Construcción las variaciones porcentuales reales del PBI Primario son: 2.7 en el 2017, 4.7 en el 2018 y las proyecciones para el 2019 y 2020 son 6.9 y 7.5 respectivamente” . Estos datos que nos muestra el BCR evidencian que la proyección de inversión en la Construcción ira en ascenso.

Del mismo modo, “la inversión en Enero del 2019 fue de 335 millones de dólares registrando un crecimiento de 48% en comparación al mismo mes del 2018” (Diario Gestión, 2019)

El aporte significativo de la construcción y la minería en el desarrollo económico de la nación va de la mano de los proyectos en ejecución mayoritariamente en los Andes peruanos razón por la cual el trabajador está expuesto a los siguientes factores: estar lejos de su familia (viviendo en campamentos mineros), las exigencias de la línea de mando de los proyectos, las condiciones climáticas adversas, la relación con sus compañeros de trabajo, la inestabilidad económica, política y social que conlleva a inestabilidad laboral, etc

La organización en estudio tiene más de 20 años de antigüedad habiendo ejecutado obras de movimiento de tierras como carreteras, presas de relaves, patios de lixiviación además de montaje electromecánico en obras civiles dentro de proyectos mineros a lo largo

de los Andes. Siendo parte de las condiciones laborales altitudes que superan los 3000 m.s.n.m, temperaturas que oscilan entre los -5°C y 20 °C, una vida en campamento lejos de sus familias con regímenes de trabajo y descanso que 20 años atrás les permitían ver a sus seres queridos cada 2 meses una semana, como una mejora representativa la empresa tiene un sistema laboral de 2*1 es decir por cada dos días de trabajo tienen un día de descanso, ejemplo: 14 días de trabajo por 7 de descanso en colaboradores de mando medio.

El trabajador de confianza que fue la población en estudio, es personal que se encuentra liderado por la Gerencia de Proyecto tanto en el Área Administrativa como Operativa, incluyendo a los colaboradores de las siguientes sub-áreas: Administración, Recursos Humanos, Control Documentario, Ingeniería, Control de Proyectos, Logística y Almacén, Mantenimiento, Control de Calidad y Seguridad Medio Ambiente y Salud Ocupacional. Una condición asociada a estos puestos de trabajo es el hecho que los reportes, demandas y exigencias del proyecto y el cliente (La Unidad Minera), los lleva a tener horarios de trabajo extendidos con el propósito de preparar y entregar la información requerida.

Como parte de las políticas internas de la organización está la restricción del pago de horas extras al personal, contratos que se renuevan cada mes con régimen común salarial y cumplimiento de pagos de todos los beneficios sociales de ley.

La presión que ejerce el cliente que a su vez es trasladado por la Gerencia a la Línea de supervisión y los colaboradores de mando medio, es el resultado de los exigentes plazos de ejecución de proyectos con alto grado de complejidad; se suma a esta condición los continuos conflictos sociales que acompañan a la Minería en Cajamarca en los últimos 20 años. Razón por la cual los trabajadores de régimen civil (operadores de equipo y personal de piso) rotan cada 3 meses para cumplir con los acuerdos de la Unidad Minera con las comunidades del entorno.

En el proyecto se presentaron dificultades técnicas de comunicación por la falta de antenas de señal telefónica, pero también la alta rotación del personal incrementa la necesidad de capacitación y dificulta el rol de la línea de supervisión, que forma parte de los trabajadores del estudio realizado. Todas estas condiciones del proyecto acompañadas de los rasgos de personalidad de cada colaborador se suman para ser los Factores Estresores.

Este contexto permitió hacer una investigación que logró identificar los principales Factores estresores que pueden promover una relación sobre la motivación del personal de mando medio de la organización en estudio.

I.2. Pregunta de investigación

¿Qué relación existe entre el Estrés y la Motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019?

I.3. Objetivos de la investigación

A. Objetivo General

Determinar qué relación existe entre el Estrés y la Motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019.

B. Objetivos Específicos

- 1.- Medir el Nivel del Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019
- 2.- Medir el Nivel de la Motivación, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019
- 3.- Medir qué relación existe entre el Estrés y la Motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019

I.4. Justificación de la investigación

A. Justificación Teórica:

la investigación nos permitirá ampliar los estudios ya realizados sobre Estrés y su enfoque considerando Factores Individuales, Grupales, Extra organizacionales y Organizacionales según la división que plantea Fred Luthans, así como de la Motivación laboral de acuerdo al Modelo bifactorial de Herzberg considerando los Factores Higiénicos y los Factores Motivacionales.

B. Justificación Práctica:

El estudio permite identificar los Factores Estresores más significativos - medir la Motivación, de los trabajadores de confianza de una empresa del sector minero en Cajamarca 2019 y así definir planes de mejora, que permitan mantener la Motivación Laboral de los trabajadores alta.

I.5. Alcance de la investigación

La presente investigación abarca a las Organizaciones que ejecuten trabajos de Construcción en el Rubro Minero a nivel nacional en proyectos que superen los 3000 m.s.n.m.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

A. Antecedentes Internacionales

1. El estudio de investigación titulado **Influencia de los niveles de estrés en la motivación de los docentes catedráticos de la facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas, según los factores de la teoría de Herzberg. El caso de la Universidad de Manizales**, publicado por la Universidad de Manizales en Manizales, Colombia, presentó como objetivo: Analizar la influencia de la motivación y la presencia de estrés laboral de los docentes catedráticos de la FCCEA de la Universidad de Manizales, desde la perspectiva de la teoría de los dos factores de Herzberg (higiénicos y motivacionales).

En la investigación se concluyó que La Universidad debería acercarse más a los docentes catedráticos de la FCCEA de manera en que se conozcan y salgan a relucir los inconvenientes y necesidades con respecto al manejo de las situaciones que relacionan a los directores de programa y los individuos de cargos superiores, así como el tema del compañerismo dentro de la institución; a pesar de los altos niveles de motivación que se evidenciaron en la mayoría de las respuestas, lo anterior corresponde a los subtemas en los que la opinión de los encuestados, reflejó una disminución de la misma.

Además recomiendan para futuras investigaciones incluir dentro de las preguntas obligatorias, la opción de indicar si tienen otro trabajo además del de la Universidad y también incluir si se sienten motivados en ese otro trabajo de (Grimaldo, 2017)

El estudio de la Universidad de Manizales tiene una base teórica basada en la teoría de los dos Factores de Herzberg semejante al que plantea esta investigación y busca conocer cuál es el origen de la motivación de los trabajadores en estudio.

2. En la tesis titulada **Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria** publicado por la Universidad de la Habana en La Habana, Cuba, presento como problema ¿Con qué frecuencia se manifiesta la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de enseñanza primaria en diferentes provincias de Cuba?

En esta investigación se demostró que Los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo.

Se recomendó Implementar en el Sistema de Gestión Integral del Capital Humano de los Docentes la realización de evaluaciones periódicas que permitan detectar precozmente indicios de estrés laboral y burnout e intervenir al respecto, de (VIERA, 2013)

Este estudio resulta muy valioso porque relaciona al Estrés con la consecuencia más severa a nivel psicológico de esta variable que es el Síndrome del Trabajador quemado, identificar los principales estresores nos permite analizar y hacer un paralelo para ver cuáles pueden ser las causas de estrés en nuestro estudio y como el estrés puede afectar a la motivación del trabajador.

3. En la tesis titulada **Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía.Ltda.** Publicado por la Universidad Andina Simón Bolívar en Quito, Ecuador, presento como problema ¿Cómo influye el estrés laboral sobre los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda.?

En esta investigación Con respecto al estrés laboral, se encontró que los niveles de estrés laboral en general son bajos y que los factores de: tecnología, influencia del líder y respaldo de grupo inciden más sobre los niveles de estrés laboral en la empresa.

Se recomendó que la empresa implemente la propuesta de mejora presentada anteriormente, la misma que se basa en los hallazgos obtenidos durante el proceso de investigación y que tiene un enfoque integral para desarrollar mejoras específicas en cada una de las variables estudiadas. Es importante tomar en cuenta que la propuesta aborda principalmente los factores que más repercuten sobre el estrés y la satisfacción laboral de (Alfaro, 2016).

En este estudio se encontró que el nivel de estrés no fue alto y los factores de estrés nos permiten comparar los estresores de este estudio.

B. Antecedentes Nacionales

1. En la tesis titulada **Influencia de los estresores ocupacionales sobre la satisfacción laboral en trabajadores de la unidad minera NYRSTAR CORICANCHA**, publicado por la Universidad Peruana Cayetano Heredia en Lima, Perú presentó como problema ¿Cuál es la influencia de los estresores ocupacionales en la satisfacción laboral de los operarios de la unidad minera Nyrstar Coricancha?

En esta investigación se demostró que al correlacionar las subescalas de los estresores ocupacionales con la satisfacción laboral, según las variables de control, se observó que existe una asociación significativa negativa en los operarios adultos y con mayor tiempo de servicio para la prevención de estos estresores ocupacionales, la compañía minera debe continuar con las inducciones para el personal nuevo, las capacitaciones internas y externas relacionadas con las tareas y actividades según el perfil de cada operario, para que estos tengan las habilidades y competencias suficientes y poder desarrollar las demandas de trabajo.

Mejorar la comunicación laboral entre los operarios y los ingenieros a cargo, definiendo claramente los roles y responsabilidades en el trabajo para evitar la ambigüedad, el trabajo debe ir de acuerdo con las habilidades y los recursos de los operarios, procurar que los horarios de trabajo eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo, promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencia entre los operarios.

Recomienda implementar capacitaciones o sesiones en temas como: técnicas de relajación, control de la respiración, técnicas de afrontamiento de problemas y técnicas de autocontrol, mediante sesiones guiadas por el área de Psicología de la compañía minera. En cuanto al entorno laboral se debe crear oportunidades para la interacción social entre los trabajadores mediante actividades de confraternidad, celebraciones, juegos deportivos, etc. Así también cumplir con los objetivos y estrategias del plan anual de salud ocupacional, de (CHARLES, 2015)

Este estudio pone en evidencia la relación negativa entre el Estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores más antiguos, además estrategias que ayuden a disminuir el nivel alto de estrés.

2. En la tesis titulada **La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio publicado por la Pontificia Universidad Católica del Perú en Lima - Perú**, presentó como objetivo determinar la similitud entre los factores

motivacionales y de higiene obtenidos por Herzberg a través de la teoría de los dos factores comparados con su aplicación en el medio laboral operativo de retail.

En esta investigación no se presentan conclusiones solo recomendaciones: Cuando se trabaja en cooperación dentro del equipo con el afán de alcanzar objetivos en común, los integrantes llegan a tener un fuerte lazo de solidaridad y muy buena relación interpersonal

Por consiguiente, se sugiere continuar las actividades existentes e implementar otras que incentiven las relaciones interpersonales con los supervisores y colegas, tales como: (a) festejo de cumpleaños, (b) almuerzos, (c) eventos deportivos (campeonatos deportivos y diferentes actividades para fortalecer “vida saludable”, por ejemplo, caminatas y bailes), y (d) concursos gastronómicos, entre otros, de (Gherman, Alembert Iturbe Vásquez, & Osorio Murillo, 2011)

El estudio analiza los dos factores de motivación higiénicos y motivacionales dando pautas para mantener la motivación en un nivel alto para los trabajadores las cuales también pueden ser aprovechadas para nuestro estudio.

3. En la tesis titulada **Influencia de la motivación en el estrés laboral de los docentes del nivel primario y secundario de la Institución Educativa Arequipa del distrito Cercado**, publicado por la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa – Perú, presento como problema ¿Cuál es la influencia de la motivación en el estrés laboral de los docentes del nivel primario y secundario de la I.E Arequipa del distrito Cercado, Arequipa?

En esta investigación se concluye que el ambiente laboral también influye en la productividad de los docentes de la I.E. Arequipa del distrito del Cercado. Se recomendó Se recomienda que los directores de cada colegio brinden a sus profesores facilidades para que hagan convenios con personal capacitado y trabajen a través de cursos, acerca de la motivación laboral y el estrés laboral, de mano de sus docentes para así poder tener un ambiente de trabajo saludable tanto para los profesores como para los alumnos, de (LOPE, 2018)

El estudio hace mención del aporte de la capacitación en los trabajadores, en base a los indicadores del estrés y motivación que requieran ser reforzados.

C. Antecedentes Locales

1. En la tesis titulada **Relación entre estrés laboral y satisfacción de los colaboradores de la empresa Taxis América E.I.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el año 2016**” publicado por la Universidad Privada del Norte en Cajamarca – Perú, presento como objetivo Determinar la relación que existe entre estrés laboral y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Taxis América E.I.R.L. en la Ciudad de Cajamarca, en el año 2016.

En esta investigación se demostró que se concluye que existe una relación negativa entre estrés laboral y satisfacción de los colaboradores de la Empresa Taxis América E.I.R.L. dado que el coeficiente de Pearson se obtuvo un valor de -0.342 que a su vez mediante la aplicación de la prueba de hipótesis Chi Cuadrado se obtuvo ($P= 0.006$) siendo este menor a 0.05 se puede concluir que efectivamente la hipótesis planteada es aceptable.

Por tanto, se puede afirmar que ha menor estrés laboral en los colaboradores de la empresa Taxis América E.I.R.L., se evidencia una mayor satisfacción laboral.

Con respecto a la variable estrés laboral, se concluye que la mayoría de los colaboradores de la empresa Taxis América E.I.R.L. presentan un nivel medio.

Se recomendó que La Empresa Taxis América E.I.R.L debe manejar la información de la presente investigación para implementar estrategias que no permitan la influencia del estrés laboral en la satisfacción laboral de los colaboradores para así reducir aquellas situaciones estresantes que pueden verse expuestos los colaboradores. Lo que implica dar solución a aquellos factores que se encuentran en un nivel bajo, así como, los factores que determinan la satisfacción laboral de los colaboradores, de (Rodríguez & Sánchez Chávez, 2017)

Este estudio demostró una relación negativa, semejante a la que plantea la Hipótesis de nuestra investigación, con un nivel medio en el estrés podemos identificar los indicadores más críticos para plantear un plan de acción acorde a la realidad problemática.

2. En la tesis titulada **La Propuesta de Valor al Empleado y su influencia en la motivación de los colaboradores en Unidades Ejecutoras de Inversión Social de una empresa Minera en la Región Cajamarca, 2017** publicada por la Universidad Privada del Norte en Cajamarca, Perú presento como problema ¿La Propuesta de Valor al Empleado influye en la Motivación de los colaboradores en Unidades Ejecutoras de Inversión Social de una empresa Minera en la Región Cajamarca, 2017?

En esta investigación se concluyó que Se evidencia que la dimensión de la Motivación que tiene mayor nivel de relevancia en las Unidades Ejecutoras de Inversión Social de una empresa Minera en la Región Cajamarca es la Motivación Intrínseca ya que presenta un nivel alto de 98%. Esto significa que los colaboradores actúan por su propio interés, porque sienten que sus actividades laborales son interesantes, porque les gusta hacerlo o porque son divertidas, es decir sienten desarrollo personal, reconocimiento, responsabilidad y logro en la actividad misma.

Respecto a la variable Motivación, si bien es cierto que los resultados son muy favorables, se recomienda que las Unidades Ejecutoras sigan fortaleciendo la motivación intrínseca, para que los colaboradores sigan actuando por su propio interés, para que sigan sintiendo que sus actividades laborales son interesantes y porque les gusta hacerlo. También se recomienda que en una nueva investigación se use en la dimensión de motivación intrínseca los indicadores de autonomía, sentido de competencia, afinidad y trascendencia, de (Llaque, 2017)

El estudio encuentra un nivel alto de motivación en los trabajadores lo cual resulta interesante al identificar cuáles son los factores que más elevan esta variable, se busca mantener la motivación de los trabajadores en un nivel alto en la línea del tiempo.

II.2. Bases Teóricas

A. Estrés

De acuerdo a (Gonzales, Perez Zarate, & Castello Flores, 2010), el estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento del cuerpo humano a presiones tanto internas como externas.

Es el estímulo que afecta a nivel emocional o físico, ante una situación de peligro, ya sea real o que se perciba como tal. Usualmente provoca tensión, ansiedad, y reacciones fisiológicas como aumento de frecuencia cardíaca, sudoración, temblor en manos, sequedad de boca, aumento de la frecuencia respiratoria y aumento de la presión arterial.

De acuerdo a (Gonzales, Perez Zarate, & Castello Flores, 2010), el organismo responde al estrés a través del mecanismo de adaptación que Selye describió como el síndrome de adaptación general en tres estados:

- Alarma de reacción, cuando el cuerpo detecta el estímulo externo.
- Adaptación, cuando el cuerpo toma medidas defensivas hacia el estímulo percibido como agresor.
- Agotamiento, el cuerpo comienza a perder sus propias defensas.

El estrés es un estado emocional desagradable que se presenta cuando las personas no están seguras de su capacidad para afrontar un desafío relacionado con algo que consideran importante o valioso (Chiavenato, 2009).

El estrés se deriva de la interacción entre el individuo y el entorno; es una respuesta de adaptación mediada por las diferencias individuales y/o los procesos psicológicos y es consecuencia de alguna acción externa (entorno) o de un acontecimiento que le impone demasiadas demandas psicológicas o físicas.

El estrés del puesto es una condición que surge de la interacción de la persona con su trabajo y se caracteriza por los cambios que ocurren en el interior de la persona y que la obligan a desviarse de su funcionamiento normal. El estrés es una respuesta de adaptación a una situación externa y da por resultado desviaciones físicas, psicológicas y/o conductuales Según (Chiavenato, 2009).

Tipos de Estrés:

- Distrés como el estrés desagradable. Es un estrés que ocasiona un exceso de esfuerzo en relación con la carga. Va acompañado siempre de un desorden fisiológico, las catecolaminas producen una aceleración de las funciones y éstas actúan alejadas del punto de equilibrio, hiperactividad, acortamiento muscular, somatizaciones, en suma: envejecimiento prematuro, son los efectos secundarios del estrés negativo.
- Eustrés es el estrés positivo, la relación con las impresiones del mundo externo y del interior no producen un desequilibrio orgánico, el cuerpo es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras con ello, el eustrés permite experimentar el mundo como un lugar en que cada milímetro es delicioso. (Ferreira, 2013)

Esta definición requiere algunas aclaraciones: el estrés no siempre es malo. Casi siempre se habla de él en un contexto negativo y mórbido, pero también tiene aspectos positivos. Por una parte, el estrés puede derivarse de la oportunidad de ganar algo, como ocurre con un actor o un atleta que enfrentan situaciones que rebasan sus capacidades.

En ese caso, las personas usan el estrés para dar todo lo que pueden. Sin embargo, después el organismo se relaja y se desacelera. Cuando la presión se vuelve muy intensa y prolongada, la persona no es capaz de relajarse y se siente angustiada. Por otra parte, el estrés suele relacionarse más con restricciones y exigencias. Las restricciones impiden que la persona consiga hacer lo que pretende. Las exigencias implican la pérdida de algo deseado. (Chiavenato, 2009)

¿Cómo se produce?

En principio, se trata de una respuesta normal del organismo ante las situaciones de peligro. El organismo se prepara para combatir o huir mediante la secreción de sustancias como la adrenalina, producida por glándulas llamadas “suprarrenales” o “adrenales” (llamadas así por estar ubicadas adyacentes al extremo superior de los riñones). La adrenalina se disemina por toda la sangre y es percibida por receptores

especiales en distintos lugares del organismo, que responden ante un estímulo. El corazón late más fuerte y rápido. Las pequeñas arterias que irrigan la piel y órganos de menor importancia (riñones, intestinos), se contraen para disminuir la pérdida de sangre en caso de heridas y para dar prioridad al cerebro y a los órganos críticos (corazón, pulmones, músculos). La mente aumenta el estado de alerta. Los sentidos se agudizan (Gonzales, Perez Zarate, & Castello Flores, 2010)

El estrés produce cambios químicos en el cuerpo. El cerebro envía señales que activan la secreción de hormonas (catecolaminas y entre ellas, la adrenalina) en la glándula suprarrenal, para que éste se ponga en guardia. La reacción del cerebro es preparar el cuerpo para la acción defensiva. Las hormonas inician una reacción en cadena en el organismo: el corazón late más rápido y la presión arterial sube; la sangre es desviada de los intestinos a los músculos para huir del peligro; y el nivel de insulina aumenta para permitir que el cuerpo metabolice más energía, el sistema nervioso se despierta y las hormonas se liberan para activar los sentidos, acelerar el pulso, profundizar la respiración y tensar los músculos. Estas reacciones permiten evitar el peligro.

A corto plazo, no son dañinas. Pero si la situación persiste, la fatiga resultante será nociva para la salud general del individuo. El estrés puede estimular exceso de ácido gástrico, lo cual dará origen a una úlcera, o a la contracción de arterias ya dañadas, aumentando la presión y precipitando una angina o un paro cardíaco.

Los episodios cortos o poco frecuentes de estrés representan poco riesgo; pero cuando las situaciones estresantes suceden sin resolución, el cuerpo permanece en estado constante de alerta, lo que aumenta la tasa de desgaste fisiológico que conlleva a la fatiga o al daño físico, por lo que la capacidad del cuerpo para recuperarse y defenderse se puede ver seriamente comprometida. Aumentando el riesgo de lesión o enfermedad (Gonzales, Perez Zarate, & Castello Flores, 2010).

Fuentes Potenciales del Estrés: Modelos y Teorías

Robbins & Judge (2017) presentan el Modelo de las demandas y recursos:

Las demandas son las responsabilidades, las presiones, las obligaciones y la incertidumbre que los individuos enfrentan en el lugar de trabajo. Los recursos son los elementos que el individuo puede controlar y que utiliza para resolver las demandas.

Las investigaciones sugieren que los recursos adecuados ayudan a reducir la naturaleza estresante de las demandas cuando estas coinciden con los recursos.

Fuentes Potenciales del Estrés

- Factores ambientales: Incertidumbre, económica, Incertidumbre política, Cambio Tecnológico.
- Factores organizacionales: Demandas de la tarea, Demandas del rol, Demandas interpersonales.
- Factores personales: Problemas familiares, Problemas económicos, Personalidad.

Gibson, Ivancevich, J.M., Donnelly Jr.,J.H., & Konopaske,R, (2018), presentan el Modelo de Tensores, estrés y resultados:

Vínculo entre tensores, el estrés y los resultados organizacionales; recordemos que la definición nos decía que el estrés es la respuesta a una acción, situación o evento que impone demandas especiales en un individuo.

Los Tensores se dividen

- Nivel individual: Conflicto de funciones, Sobrecarga de funciones, Ambigüedad de funciones, Responsabilidad de las personas, Acoso, Ritmo de cambio.
- Nivel grupal: Comportamiento administrativo, Falta de cohesión, Conflicto entre los grupos, Incongruencia del estatus.
- Nivel organizacional: Cultura, Tecnología, Estructura, Política, Falta de oportunidades profesionales, Deficiencias de realimentación, No Laboral, Cuidado de adultos mayores y niños, Economía, Falta de movilidad, Trabajo voluntario, Calidad de vida.

(Chiavenato, 2009) presenta a Luthans quien identifica los siguientes tipos de factores que producen estrés:

- **Factores extra organizacionales**, se refiere a los elementos externos y ambientales que tienen un profundo efecto en las organizaciones y las personas:
 - El vertiginoso cambio en los estilos de vida y el trabajo de las personas.
 - El efecto de la familia en el comportamiento de las personas
 - El efecto que los medios de comunicación, como la televisión, las novelas y la radio, tienen sobre las personas.

- Las variables sociológicas, como la raza, el sexo y la clase social pueden convertirse en factores de estrés porque generan diferencias de creencias, valores, oportunidades y percepciones.
- **Factores organizacionales**, es decir, las fuerzas relacionadas con la organización en sí. Aun cuando las organizaciones están constituidas por grupos de individuos, existen dimensiones macroscópicas que funcionan como factores potenciales de estrés, por ejemplo:
 - Políticas y estrategias de la organización, como las presiones competitivas, reglas burocráticas,
 - tecnología avanzada, recorte de personal (downsizing), remuneración variable basada en méritos, rotación de puestos, etcétera.
 - El diseño y la estructura de la organización, la centralización y la formalidad, los conflictos entre el personal de producción y el de apoyo a la alta dirección (staff), la especialización, la ambigüedad de las funciones, la cultura organizacional restrictiva, etcétera.
 - Los procesos organizacionales, como los controles, la comunicación descendente, una escasa realimentación sobre el desempeño, procesos de decisión centralizados, poca participación en las decisiones, sistemas punitivos de evaluación, etcétera.
 - Las condiciones de trabajo, por ejemplo, un ambiente desagradable, con aire contaminado, condiciones laborales peligrosas, iluminación precaria, etcétera.
- **Factores grupales**: la influencia del grupo en el comportamiento de las personas también es una posible fuente de estrés. Los factores grupales de estrés se pueden clasificar en dos subconjuntos:
 - Falta de cohesión del grupo. El deseo de pertenencia y las prácticas gregarias cumplen una función muy importante en el comportamiento de las personas. Cuando el grupo rechaza a una persona debido a la forma en que están diseñadas sus tareas o porque el supervisor prohíbe o limita sus relaciones, la falta de cohesión puede producir mucho estrés.
 - Falta de apoyo social. El apoyo de uno o varios miembros de un grupo cohesionado influye mucho en las personas,

porque les permite compartir sus problemas y alegrías y recibir colaboración o apoyo de los demás. La falta de apoyo social es un factor de estrés.

- **Factores individuales.** Las diferencias en rasgos de personalidad también pueden producir estrés. Características como el autoritarismo, la rigidez, la emotividad, la extraversión, la espontaneidad, la tolerancia a la incertidumbre, la ansiedad y la necesidad de realización son factores determinantes de la tensión

Según (Chiavenato, 2009). En un estudio sobre el estrés, Friedman y Rosenman popularizaron el concepto de personalidad tipo A, contrapuesta a la tipo B.

El tipo A es un conjunto de conductas y emociones que se observa en personas empeñadas en alcanzar cada vez más en menos tiempo. Se trata de individuos que se imponen metas excesivas y se frustran cuando no las alcanzan. Por tal motivo, este tipo muestra una relación muy cercana con el estrés y sus peligrosas consecuencias físicas, como los problemas cardíacos.

El tipo B es más tranquilo y relajado, acepta las situaciones y trabaja sin preocuparse demasiado por el tiempo ni por las exigencias externas.

Tabla 1. Tipos de perfil de personalidad

<i>Perfil de personalidad tipo A</i>	<i>Perfil de personalidad tipo B</i>
• Siempre está en movimiento	• No se preocupa por el tiempo
• Camina con rapidez	• Es paciente
• Come muy rápido	• No es nervioso
• Habla muy rápido	• Juega por placer y no para ganar
• Es impaciente	• Se relaja sin sentimiento de culpa
• Hace varias cosas al mismo tiempo	
• No dedica mucho tiempo a leer	
• Está obsesionado con los números	• No tiene presiones ni preocupaciones
• Mide su éxito con base en la calidad	
• Es audaz	• Siempre está en el término medio
• Es competitivo	
• Siempre se siente presionado por el tiempo	• Nunca se aburre del todo

Fuente: (Chiavenato, 2009)

Consecuencias del Estrés según (Robbins & Judge, 2017)

- Síntomas Fisiológicos: Dolor de cabeza, Hipertensión, Enfermedades cardíacas
- Síntomas psicológicos: Ansiedad, Depresión, Disminución de la satisfacción laboral.
- Síntomas conductuales: Productividad, Ausentismo, Rotación.

Wagner y Hollenbeck dicen que la insatisfacción y el estrés generan los siguientes costos de acuerdo con (Chiavenato, 2009)

➤ **Organizacionales:**

- Costos de asistencia médica. El estrés tiene repercusiones en la salud y el bienestar de las personas. Las organizaciones cargan con gran parte de los costos de la asistencia médica y hospitalaria de sus empleados.
- Absentismo y rotación. La insatisfacción y el estrés causan a las organizaciones muchos más problemas que los costos directos de asistencia médico-hospitalaria. También constituyen una fuente de costos indirectos en forma de absentismo y rotación de personal.
- Poco compromiso con la organización. La insatisfacción también disminuye el compromiso con la organización, o sea, la medida en que las personas se identifican con la empresa que las emplea. El compromiso involucra el deseo de invertir grandes dosis de esfuerzo para provecho de la organización y la intención de permanecer en ella mucho tiempo.
- Violencia en el centro de trabajo. Con frecuencia las agresiones entre los miembros de una organización se deben a grados extremos de insatisfacción y estrés.
- Bajo rendimiento. El desempeño deficiente indica una discrepancia en relación con las expectativas. Cuando éstas no se cumplen, el gerente se encuentra ante un problema de desempeño de sus subordinados

De acuerdo a (Harvad Medical School, 2013) Problemas de salud vinculados con el estrés. El estrés puede contribuir o exacerbar los problemas de salud. Entre ellos:

Reacciones alérgicas de la piel, Ansiedad, Estreñimiento, Tos, Depresión, Diabetes, Mareos, Enfermedades de las encías, Dolores de cabeza, Problemas cardiacos, Acidez estomacal, Presión arterial alta, Enfermedades infecciosas, como resfriados y herpes, Infertilidad, Insomnio y fatiga, Síndrome del intestino irritable, Síntomas de la menopausia, Náuseas y vómitos del embarazo, Nerviosismo, Dolores varios: de espalda, de cabeza, abdominal, muscular, en articulaciones, postoperatorios y dolor crónico, Enfermedad de Parkinson, Hinchazón postoperatoria, Síndrome premenstrual, Efectos secundarios del SIDA, Efectos secundarios del cáncer y sus tratamientos, Lenta cicatrización de heridas, Ulceras.

B. Motivación

De acuerdo a (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2011) La *Motivación* representa la acción de fuerzas activas e impulsoras: las necesidades humanas. Las personas son diferentes entre sí en lo referente a la motivación. Las necesidades humanas que motivan el comportamiento humano producen patrones de comportamiento que varían de individuo a individuo. Aun más, tanto los valores y los sistemas cognitivos de las personas como las habilidades para alcanzar los objetivos personal son diferentes. Y como si fuera poco, las necesidades, los valores personales y las capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo.

A pesar de todas estas grandes diferencias, el proceso que dinamiza el comportamiento humano es más o menos semejante en todas las personas. Existen tres premisas relacionadas entre sí para explicar el comportamiento humano:

- a) *El comportamiento tiene causas.* Existe una causalidad en el comportamiento, Tanto la herencia como medio influyen decisivamente en el comportamiento de las personas. El comportamiento es causado por estímulos internos o externos
- b) *El comportamiento humano es motivado.* Existe una finalidad en todo comportamiento humano. El comportamiento no es causal ni aleatorio, sino orientado o dirigido hacia algún objetivo
- c) *El comportamiento está orientado hacia objetivos personales.* Tras todo comportamiento, siempre existe un impulso, deseo, necesidad, tendencia, expresiones que sirven para designar los motivos del comportamiento.

Si estas tres premisas fueran correctas, el comportamiento humano no sería espontáneo ni estaría exento de finalidad: siempre habría algún objetivo implícito o explícito que orienta el comportamiento de las personas.

Ciclo motivacional

El comportamiento humano puede explicarse mediante el ciclo de la motivación, es decir, el proceso mediante el cual las necesidades condicionan el comportamiento humano, llevándolo a algún estado de resolución. Las necesidades o motivaciones no son estáticas; por el contrario, son fuerzas dinámicas y persistentes que provocan determinando comportamiento. Cuando surge, la necesidad rompe el equilibrio del organismo y causa un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión o librarlo de la incomodidad o el desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo encontrará la satisfacción de la necesidad y, en consecuencia, la descarga de la tensión provocada por ella. Satisfecha la necesidad, el organismo vuelve al estado de equilibrio anterior ya su forma normal de adaptación al ambiente.

Según (Robbins & Judge, 2017) La teoría de motivación mejor conocida es la jerarquía de las necesidades, enunciada por Abraham Maslow, quien planteo la hipótesis de que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

- **Fisiológicas:** Incluyen hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades corporales.
- **Seguridad:** Abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
- **Sociales:** Incluye el afecto, el sentido de pertenencia, la aceptación y la amistad.
- **Estima:** Factores internos como el respeto a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.
- **Autorrealización:** Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser: incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

Aunque las necesidades nunca se satisfacen por completo, aquella que alcanza un gran nivel de satisfacción deja de motivar. Así cuando una necesidad está bastante satisfecha, la siguiente en la jerarquía se vuelve dominante. Entonces, según Maslow, si usted desea motivar a alguien, necesita entender en que nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en satisfacer las necesidades de ese nivel o las superiores.

Bajo el enfoque de (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2011) La jerarquía de las necesidades (Maslow). Jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento humano. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su comportamiento:

- a) **Necesidades fisiológicas.** Son las necesidades innatas como alimentación, sueño y reposo, abrigo. También se denominan necesidades biológicas o básicas. Su principal característica es la premura: cuando alguna de ellas no puede satisfacerse, domina la dirección del comportamiento de la persona.
- b) **Necesidades de seguridad.** Segundo nivel de necesidades humanas. Llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto.
- c) **Necesidades sociales.** Relacionadas con la vida del individuo en sociedad. Necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen cuando las necesidades (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas.
- d) **Necesidades de autoestima.** Relacionadas con la manera como se ve evalúa la persona. Incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración.
- e) **Necesidades de autorrealización.** Son las necesidades humanas más elevadas. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades humanas de la persona. En tanto que las 4 necesidades anteriores pueden satisfacerse mediante recompensas externas a la persona, las necesidades de autorrealización sólo pueden satisfacerse mediante recompensas intrínsecas realización del potencial, utilización plena de los talentos individuales, etc.

Sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento y lo encaminan hacia el logro de objetivos individuales. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias, tienen que ver con su conservación personal. Los niveles más elevados de necesidades sólo surgen cuando los niveles más bajos han sido alcanzados por el individual..

Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional relativamente rápido, en tanto que las más elevadas necesitan uno mucho más largo. Si alguna de las necesidades más bajas deja de ser satisfecha durante un largo período, se hace imperativa y neutraliza el efecto de las más elevadas. Los niveles más bajos

de necesidades tienen relativamente poco efecto en la motivación cuando el patrón de vida es elevado.

Según (Newstrom, 2011) La investigación de McClelland se enfocó en los impulsos del logro, afiliación y poder.

La motivación de logro es un impulso que estimula a algunas personas para que persigan y alcancen sus metas. Un individuo con este impulso desea alcanzar objetivos y ascender por el camino del éxito. El logro se ve como algo importante sobre todo en sí mismo, no solo por las recompensas que lo acompañan.

La motivación de afiliación es un impulso para relacionarse socialmente con las personas: es decir trabajar con personas compatibles y experimentar un sentido de comunidad.

La motivación de poder es un impulso para influir en la gente, asumir el control y cambiar situaciones. Las personas motivadas por el poder desean causar un gran efecto en sus organizaciones, y están dispuestas a asumir riesgos con ese propósito.

Otras dos teorías o modelos que menciona (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2011)

Fuerzas básicas de la motivación para producir Vroom se preocupa por la motivación para producir, aspecto en que se aproxima un poco a Herzberg. Según él, la motivación para producir determina el nivel de productividad individual, y depende de tres fuerzas básicas que actúan dentro de cada persona:

a) Expectativas: objetivos individuales son variados y pueden incluir dinero, seguridad en el cargo, aceptación social, reconocimiento, etc., o una infinidad de combinaciones de objetivos que cada persona intenta satisfacer simultáneamente.

b) Recompensas: relación percibida entre la productividad y la consecución de los objetivos empresariales. Si una persona tiene por objetivo personal lograr un salario mejor, y se trabaja sobre la base de la remuneración por producción, podrá tener una fuerte motivación para producir más. Sin embargo, si su necesidad de aceptación social por los otros colegas del grupo es de mayor importancia, podrá producir por debajo del nivel que el grupo consagró como estándar informal de

producción, ya que producir más, en éste caso, podría significar el rechazo del grupo.

c) Relaciones entre expectativas y recompensas: capacidad percibida de influir en la productividad para satisfacer expectativas frente a las recompensas. Si una persona cree que un gran esfuerzo tiene poco efecto sobre el resultado, tenderá a esforzarse poco, pues no ve relación entre nivel productividad y recompensa.

Teoría de la expectativa (Lawler). El dinero puede motivar no sólo el desempeño, sino también el compañerismo y la dedicación.

Verificó que el escaso poder de motivación que tiene el dinero se debe al empleo incorrecto que de él han hecho la mayor parte de las organizaciones.

Para las personas el dinero es un medio, no un fin; un medio para satisfacer sus necesidades.

Para nuestro estudio se adecua de mejor forma a la realidad problemática, lo que nos muestra

Chiavenato (2009) en la **Teoría de los dos factores de Herzberg** Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

- **Los factores higiénicos** son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo. En la práctica, son los factores utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a las personas.

No obstante, los factores higiénicos tienen una capacidad limitada para influir en la gente. La expresión “higiene” refleja un carácter preventivo y profiláctico. Cuando estos factores son excelentes sólo evitan la insatisfacción, pues su influencia en el comportamiento no consigue elevar en forma sustancial ni duradera la satisfacción de las personas. Sin embargo, cuando son precarios provocan insatisfacción. Por ello los llamados factores de insatisfacción incluyen:

- Salario percibido
- Prestaciones sociales percibidas
- Condiciones físicas de trabajo y comodidad

- Relaciones con los colegas y camaradería
- Políticas de la organización

Los factores higiénicos están relacionados con factores externos al individuo y con sus necesidades primarias.

- **Los factores motivacionales** se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia.

Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella. Los factores de satisfacción son:

- Uso pleno de las habilidades personales
- Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo
- Responsabilidad total por el trabajo
- Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo
- Autoevaluación del desempeño

Los factores motivacionales son las condiciones internas del individuo que conducen a sentimientos de satisfacción y realización. Están relacionados con las necesidades secundarias.

c. Definición de términos básicos

1. Trabajador de Confianza (Trabajo, 1997)

Artículo 43.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

- 2. Motivación en el Trabajo:** (Newstrom, 2011) es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elijan curso de acción y se conduzca de ciertas maneras.

3. **Tensor:** (Gibson, Ivancevich, J.M., Donnelly Jr., J.H., & Konopaske, R., 2018)

Hecho o situación externa que puede ser amenazante o dañina

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

El Estrés se relaciona indirecta y significativamente con la Motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019

III.2. Operacionalización de variables

Tabla 2: Matriz de Operacionalización – Variable Factores del estrés

Variable	Definición Conceptual	Operacionalización o Definición Operacional	Categorías o Dimensiones	Definición de la Categoría o Dimensión	Indicador	Ítems de la Encuesta	Nivel de Medición	Unidad de Medida	Valor
Factores del Estrés	El Estrés se deriva de la interacción del individuo y el entorno; es una respuesta de adaptación mediada por las diferencias individuales y/o procesos psicológicos y es consecuencia de alguna acción externa(entorno) o de un acontecimiento que le impone demandas psicológicas y físicas (Chiavenato, 2009)	Según Luthans citado por Chiavenato (2009) El Estrés es originado por cuatro tipos de factores extra organizacionales, organizacionales, grupales e individuales que actúan como fuentes potenciales de estrés. El hecho de que la tensión se presente depende de diferencias individuales	Factores de Extra organizacionales	Son los elementos externos y ambientales, fuera del espacio laboral, que influyen en el trabajador como: cambios en estilo de vida, el efecto de la familia, efecto de medios de comunicación incertidumbre política y económica	Nivel de Influencia de los cambios y su estilo de vida Nivel de influencia de lo que acontece en su familia Nivel de influencia de los medios de comunicación Nivel de influencia de la incertidumbre política y social Nivel de influencia de incertidumbre económica	1, 2, 3, 4, 5, 6	ordinal	Nivel	Siempre(5) Casi siempre(4) A veces(3) Casinunca(2) Nunca(1)
			Factores organizacionales	Es decir las fuerzas relacionadas con la organización en sí: políticas y estrategias de la organización, diseño y estructura de la organización, los procesos organizacionales, las condiciones de trabajo	Política: Nivel de presión competitiva, reglas burocráticas, tecnología avanzada, recorte de personal, rotación de puestos Estructura de la Organización: Nivel centralización, formalidad, conflictos entre el personal de producción y la alta dirección, influencia de especialización, influencia e ambigüedad de funciones Procesos Organizacionales: Nivel de influencia de controles, comunicación descendente, realimentación en el desempeño, poca participación en las decisiones, sistemas punitivos en la evaluación. Condiciones de Trabajo: Nivel de influencia de la altura, frío, alimentación, traslado, horario	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 25, 26			
			Factores grupales	La influencia del grupo en el comportamiento de las personas y se pueden clasificar en; Falta de cohesión del grupo y Falta de apoyo social.	Nivel de influencia de las relaciones con sus compañeros Nivel de influencia del apoyo de sus compañeros y familia	28, 29			
			Factores Individuales	Las diferencias en rasgos de personalidad: autoritarismo, rigidez, emotividad, extraversión, espontaneidad, tolerancia a la incertidumbre, ansiedad y necesidad de realización.	Nivel de influencia de autoritarismo Nivel de influencia de rigidez Nivel de influencia de la emotividad Nivel de influencia de la extraversión Nivel de influencia de espontaneidad Nivel de influencia de tolerancia a la incertidumbre Nivel de influencia de la Ansiedad Nivel de necesidad de realización	30, 31, 33, 34, 35, 36, 37			

Fuente: Información obtenida de las bases teóricas de la investigación

Tabla 3. Matriz de Operacionalización – Variable Motivación Laboral

Variable	Definición Conceptual	Operacionalización o Definición Operacional	Categorías o Dimensiones	Definición de la Categoría o Dimensión	Indicador	Ítems de la Encuesta	Nivel de Medición	Unidad de Medida	Valor
Motivación laboral	Según Chiavenato (2009) La Motivación es el proceso responsable de la intensidad, el curso y la persistencia de los esfuerzos que hace una persona para alcanzar una meta determinada	Según Herzberg citado por (Chiavenato, 2009) la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados: factores	Factores Higiénicos (extrínsecos)	Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona que incluyen: salario recibido, prestaciones sociales percibidas, condiciones físicas de trabajo y comodidad, Relaciones con el Gerente, Relaciones con los colegas y camaradería, Políticas de la Organización. Su existencia evita la insatisfacción en el trabajo	Nivel de influencia de salario recibido Nivel de influencia de prestaciones sociales percibidas Nivel de influencia de condiciones físicas de trabajo y comodidad Nivel de influencia de Relaciones con el Gerente Nivel de Influencia de Relaciones con los colegas y camaradería Nivel de Influencia de Políticas de la Organización	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	ordinal	Nivel	Siempre(5) Casi siempre(4) A veces(3) Casi nunca(2) Nunca(1)
		higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona y factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y las actividades relacionadas con él.	Factores Motivacionales (intrínsecos)	Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumenta la productividad a niveles de excelencia, estos factores son: Uso pleno de habilidades personales, libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo, responsabilidad total por el trabajo, definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo y autoevaluación del desempeño	Nivel de influencia de Uso pleno de las habilidades personales Nivel de influencia de la Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo (autonomía) Nivel de influencia de la Responsabilidad total por el trabajo Nivel de influencia de Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo Nivel de influencia de Autoevaluación del desempeño	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18			

Fuente: Información obtenida de las bases teóricas de la investigación

III.3. Propuesta de Mejora

A. TITULO:

“PLAN DE TALLERES DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO EN EL DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS”

Dentro de todos los proyectos de construcción que la empresa desarrolla en todo el Perú, cuenta con su línea de supervisión como pilar principal de la ejecución, con plena convicción de que el desarrollo de ella nos llevara al éxito, se plantea este nuevo programa.

1. Propósito

Contar con equipos de trabajo que tengan procesos de comunicación más fluidos, con un alto nivel de motivación apuntalado en el día a día por el liderazgo de sus miembros y la identidad de los supervisores.

2. Objetivos

Lograr el desarrollo progresivo de las habilidades blandas; Liderazgo, Motivación, Comunicación Efectiva y Fidelización de la línea de supervisión en proyectos de construcción en el ámbito de las actividades mineras y desarrollen competencias para favorecer la producción, calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente

3. Alcance

El equipo formado por la línea de supervisión y staff de cada proyecto al cual llegue a implementarse el programa.

4. Diagnóstico o lectura Inicial

Como resultado del análisis, investigación y observación al equipo de empleados que formo parte de la construcción de una Pila de Lixiviación a lo largo de la ejecución del proyecto desde abril del 2018 hasta agosto del 2019, se lograron identificar los siguientes aspectos significativos que dan paso a las oportunidades de mejora en el equipo.

En lo que a comunicación se refiere en la etapa de apertura del proyecto por un semestre aproximadamente los profesionales de las distintas áreas no se conocían entre ellos, lo cual imposibilitaba la comunicación fluida y el trabajo en equipo; en casos puntuales se incorporaba un miembro nuevo al equipo y no era presentado al grupo antes de enviarlo a ejecutar sus funciones generando barreras de comunicación.

En el inicio del proyecto se presentaron problemas de liderazgo a diferente nivel que se ponían en evidencia en el trato con el cliente, el relacionamiento con los pobladores de comunidades que el cliente incluyó en el reclutamiento, entre los supervisores se evidenciaba falta de interés y escasa orientación al resultado que mostraba la baja motivación y fidelización en un puesto que es clave como la supervisión. Con los cambios que se hicieron en la gerencia de operaciones se logró mejorar y revertir los resultados del proyecto además del clima laboral, y en la investigación que se hizo de la relación existente entre el estrés y motivación de los trabajadores de confianza se encontró que los niveles de estrés eran bajos y la motivación alta; pero estos resultados pueden ser mejores si se desarrollan habilidades blandas en el equipo de empleados de confianza de los proyectos que son finalmente los que toman decisiones en obra y llevan a la práctica soluciones planteadas por la línea gerencial.

Analizando los indicadores que evidenciaron mayor estrés en el equipo tenemos:

- ¿Usted se siente preocupado por lo que acontece en su familia? 51%
- ¿Usted se siente incómodo con los conflictos sociales en el proyecto? 80 %
- El no formar parte de la toma de decisiones me estresa 41%
- Cuando tengo que salir de los planes me estreso 63%
- Cuando no alcanzo mis metas me frustró 75%

Para cada indicador de estrés en los colaboradores se propone una acción de mejora:

- Mantener la conectividad en cada proyecto con la ubicación e instalación de antenas repetidoras de telefonía digital, que permitan una comunicación fluida entre los colaboradores y sus familiares.
- Desarrollar un Plan de Responsabilidad Social en cada proyecto, que garantice una comunicación continua tanto con el cliente de la Unidad Minera, los trabajadores y por ende las comunidades del entorno, que permitan mantener la conflictividad Social controlada. Poniendo en valor la oportunidad de trabajar y aprender de los trabajadores dentro del Sector Minero formal.
- Desarrollar conjuntamente con los trabajadores su tolerancia al cambio, a la frustración y su participación en la resolución de problemas implementando Entrenamiento en desarrollo de habilidades blandas, considerando además que el nivel de motivación de los trabajadores de confianza es Alta en un

83% se buscara desarrollar personas para mantener la motivación lograda en el equipo de estudio, replicándolo en los otros proyectos de la organización.

5. Pilares de desarrollo del Capital humano

Tomando como base un análisis de las jefaturas del proyecto, así como una evaluación inicial de cada supervisor a través de Test de personalidad, de niveles de comunicación y análisis intrapersonal se trabajará de forma conjunta con el liderazgo del Gerente y Residente del proyecto en destinar tiempos con cada supervisor para trabajar en los siguientes pilares:

- **Liderazgo:** encontrar el estilo de liderazgo de cada supervisor para desarrollarlo y mejorar sus competencias para así lograr alcanzar los objetivos del proyecto desde la posición que tenga el trabajador.
- **Motivación:** conocer los intereses y motivación individual de cada supervisor puede contribuir al desarrollo de la motivación para el trabajo.
- **Comunicación efectiva:** cada supervisor identificará su estilo de comunicación y comprenderá cuales son las barreras de comunicación y su importancia en los procesos dentro de la ejecución del proyecto.

Como indicadores de resultado de la capacitación en la supervisión se tendrá a la:

- **Fidelización:** evaluar el grado de identificación del trabajador con el proyecto y con la organización, así como el interés del Gerente y la organización por conservarlo y seguir desarrollándolo como profesional. Este aspecto es muy importante porque la orientación a resultados y al equipo de un supervisor esta de la mano de su fidelización. Además de los pilares de desarrollo de capital humano.

Estos pilares en sus inicios en el piloto se pueden trabajar en la primera visita al proyecto a nivel de evaluación y diagnóstico con cada trabajador y con cada uno respectivamente y en las siguientes visitas, se trabajaría en desarrollo humano con cada supervisor y en equipo para lograr finalmente el desarrollo profesional.

6. Actividades

- Capacitación al personal para reforzar los conceptos de: Liderazgo y trabajo en equipo, Compromiso, Motivación, Relajación todos

estos aspectos contribuyen a mejorar los indicadores de estrés más elevados.

- Desarrollo de Evaluaciones de estilos de pensamientos a cada colaborador, para que identifique cual es el perfil de dominancia cerebral de Herrman al que pertenece, su afinidad con su puesto de trabajo y los niveles de comunicación que se desarrollan de acuerdo al perfil.
- Desarrollo de los componentes de la Inteligencia Emocional: conciencia de sí mismos, autogestión, motivación, empatía y habilidades sociales en cada colaborador, tomando como punto de partida el resultado de sus evaluaciones iniciales de estilo de pensamiento y dominancia cerebral.
- Talleres de enseñanza de Técnicas de relajación en conjunto
- Comunicación permanente con el Titular Minero para evitar conflictos sociales tanto en el reclutamiento y selección del personal, así como en la ejecución del proyecto

7. Metas

Alcanzar el cumplimiento del 90% de las actividades en un periodo de 6 meses

8. Programa de capacitaciones por visita a cada proyecto

Tabla 4. Cronograma de actividades de la propuesta

Programa de Actividades de la Propuesta de Mejora para ejecución de Plan Piloto							
Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Responsable
Proyecto Piloto 1							Capacitador/Coach
Proyecto Piloto 2							Capacitador/Coach
Proyecto Piloto 3							Capacitador/Coach
Seguimiento Proyecto Piloto 1							Capacitador/Coach
Seguimiento Proyecto Piloto 2							Capacitador/Coach
Seguimiento Proyecto Piloto 3							Capacitador/Coach

9. Presupuesto

Tabla 5. Presupuesto de la propuesta

Actividad	Costos en Soles		
	Cost/Mes	Meses	Sub.Total
Capacitador- Coach	9000	6	54000
Pasajes a cada proyecto por mes	1500	6	9000
Alojamiento en campamento minero	2000	6	12000
Alimentación	500	6	3000
Material	200	6	1200
		TOTAL	79200

IV.DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de Investigación

por su fin aplicada, lo que se buscó con esta investigación es partiendo de la realidad problemática del proyecto de construcción dentro de una unidad minera, determinar las teorías tanto en factores de estrés como de motivación laboral, para luego aplicar los instrumentos de recolección de datos que nos permitan medir los niveles de estrés y motivación para el trabajo del personal de confianza con el propósito de plantear mejoras dentro del equipo para lograr alcanzar la metas del proyecto de forma exitosa. El estudio se hizo de manera transversal dado que se aplicó los instrumentos en un solo momento de la ejecución del proyecto.

IV.2. Nivel de Investigación

Correlacional. Se busca determinar la relación existente para este grupo específico de estudio, entre el estrés y la motivación para el trabajo. Se usara como herramienta estadística el paquete IBM SPSS Statistics 25, se lograra determinar el tipo de relación existente en las dos variables.

IV.3. Método

Inductivo, deductivo, análisis y síntesis. Partiendo del problema y objetivo general de la investigación se elabora los instrumentos teniendo como base las teorías para cada variable que más se acercan a la realidad problemática. Con los instrumentos listos después de la prueba piloto, se determina el tamaño de muestra y a este grupo se le aplica las encuestas para recopilar la información; con la data reunida se preparan tablas que nos permiten organizar gráficos. Con el análisis de los resultados se logra ir de la población total a la muestra con el método deductivo y con el análisis de los resultados del grupo en estudio regresamos a generalizar el resultado para toda la población aplicando el método inductivo.

IV.4. Diseño de la Investigación

No experimental porque no se han manipulado ninguna de las variables, quedando el estudio limitado a dos variables, siendo el estrés la variable independiente y la motivación para el trabajo la dependiente.

IV.5. Marco Muestral

Registro de trabajadores de confianza proporcionado por área de Recursos Humanos de empresa, dentro del proyecto de construcción en una unidad minera.

IV.6. Población

Se consideró como población a los 50 colaboradores de confianza de la empresa constructora en el sector minero

IV.7. Tamaño de Muestra

Se tomó una muestra aleatoria, representativa y adecuada de un total de 50 trabajadores de confianza de una empresa del sector minero en Cajamarca. El tamaño de la muestra, se determinará, con la siguiente fórmula:

$$n_0 = \frac{z^2_{\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)} * p * (1-p) * N}{E^2 * (N-1) + z^2_{\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)} * p * (1-p)}$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Si $\frac{n_0}{N} \leq 0.05$, se trabaja directamente con la muestra previa

Si $\frac{n_0}{N} > 0.05$, se tiene que ajustar el tamaño de muestra

N: Número trabajadores de confianza de la empresa

n₀: Tamaño de muestra previa trabajadores de confianza de la empresa

n: Tamaño de muestra final de los trabajadores de confianza de la empresa

p: Proporción de trabajadores de confianza de la empresa, con Estrés.

Z: Nivel de Confianza: 95%

E: Nivel de error: 5%

Aplicando los valores correspondientes de la investigación, en la fórmula:

$$n_0 = \frac{z^2_{\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)} * p * (1-p) * N}{E^2 * (N-1) + z^2_{\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)} * p * (1-p)} = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 50}{0.05^2 * (50-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 44.34$$

Se realiza la fracción del muestreo

$$\frac{n_0}{N} = \frac{44.34}{50} = 0.89$$

que resulta ser mayor que 0.05, por lo tanto se debe ajustar el tamaño de muestra

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{44.34}{1 + 0.89} = 23.5$$

El tamaño de muestra final es de 24 trabajadores de confianza de la empresa.

IV.8. Técnica:

Encuesta, se aplicaron dos encuestas una para cada variable; cada encuesta fue preparada en base a todos los indicadores que se plantearon de acuerdo a la teoría escogida en la matriz de Operacionalización. Se aplicó el piloto de los instrumentos a 15 personas y en base al resultado de confiabilidad se descartaron las preguntas que de acuerdo al alfa de Cronbach nos daban un nivel moderado de confiabilidad, dejando solo las interrogantes en las encuestas de ambas variables con niveles altos de confiabilidad con valores >0.70.

IV.9. Instrumento

El instrumento empleado en la recolección de datos para cada variable fue un cuestionario para cada variable, que fue revisado por tres expertos y con las mejoras y correcciones se aplicó los dos cuestionarios uno para los factores del Estrés y el otro para la Motivación laboral. El instrumento fue diseñado con la escala psicométrica de Likert con 5 niveles de respuesta: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, lo que nos permitió medir el nivel de estrés y motivación laboral de los colaboradores de confianza.

El instrumento fue sometido a un piloto para probar su confiabilidad, con 15 personas, haciéndose un ajuste posterior a la muestra con 24 personas, dado que el total de la población en estudio eran 50 personas; ya con la muestra ajustada se les aplico las encuestas después de haber obtenido los dos requisitos básicos para el instrumento: **Confiabilidad** del instrumento refleja el grado en el cual su aplicación repetida al mismo individuo produce resultados iguales, para lo cual se hizo una prueba piloto a 15 colaboradores del personal de confianza de la empresa en estudio en el sector minero en Cajamarca, y se sometió a la prueba de consistencia utilizando el Alfa de Cronbrach, coeficiente que nos permite calcular la “consistencia interna” con un resultado para Factores de Estrés de 71.8% y para Motivacion 77,5% en ambas pruebas un nivel alto de confiabilidad. **Validez** del instrumento se refiere al hecho de que el instrumento mida lo que realmente deba

medir la variable, razón por la cual se elaboró teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores correspondientes a cada variable de acuerdo a la teoría escogida, cada cuestionario se sometió a consideración de tres expertos (profesionales familiarizados con las variables dos psicólogos y un médico con especialización en salud ocupacional) obteniendo un resultado promedio de las tres evaluaciones de 97,3%. Ficha de encuesta (Ver Anexo)

V.RESULTADOS

Resultado 1 del Objetivo Específico 1: Medir el Nivel del Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019, se muestra el resultado de toda la variable independiente Estrés y sus indicadores más resaltantes.

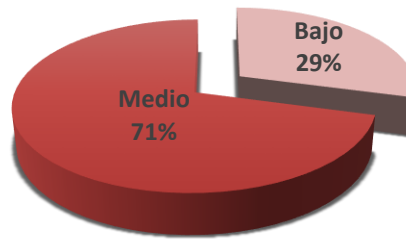
En la Tabla 6, después de analizar cada uno de los ítems correspondientes, se aprecia que el **Nivel de Estrés** del 71% de los trabajadores de confianza de la empresa, es “Medio” y un 29% presentan un nivel de estrés “Bajo”. Se observa que ningún trabajador presenta un nivel de estrés alto, lo cual resulta interesante tratándose de un espacio laboral en el cual se lucha contra el tiempo y trabaja a presión continua, con dificultades permanentes que llevan al colaborador de manera continua a exponerse a cambios y solución de problemas; siendo todas estos aspectos posibles estresores que al parecer en este estudio solo llegan a alcanzar un 71% de estrés medio.

Tabla 6. Nivel de Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019

Nivel de Estrés	ni	%
Bajo	7	29%
Medio	17	71%
Alto	0	0%
Total	24	100%

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

Gráfico 1. Nivel de Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019



Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

Prueba de Normalidad del Estrés

- Ho: Las puntuaciones del Estrés se ajustan a una Distribución normal
- H1: Las puntuaciones del Estrés NO se ajustan a una Distribución normal

Si p – value es menor a $\alpha = 0.05$, se Rechaza la H_0

Conclusión: Al verificar los p value de los dos métodos, tanto para Kolmogorov-Smirnov^a y Shapiro-Wilk, seleccionamos al segundo, dado que éste se aplica cuando las muestras son pequeñas ($n \leq 50$)

Estrés: p value = 0.727, que es mayor que $\alpha = 0.05$; por lo tanto aceptamos Ho y concluimos que las puntuaciones del Estrés se ajustan a una Distribución normal.

Gráfico 2. Pruebas de normalidad

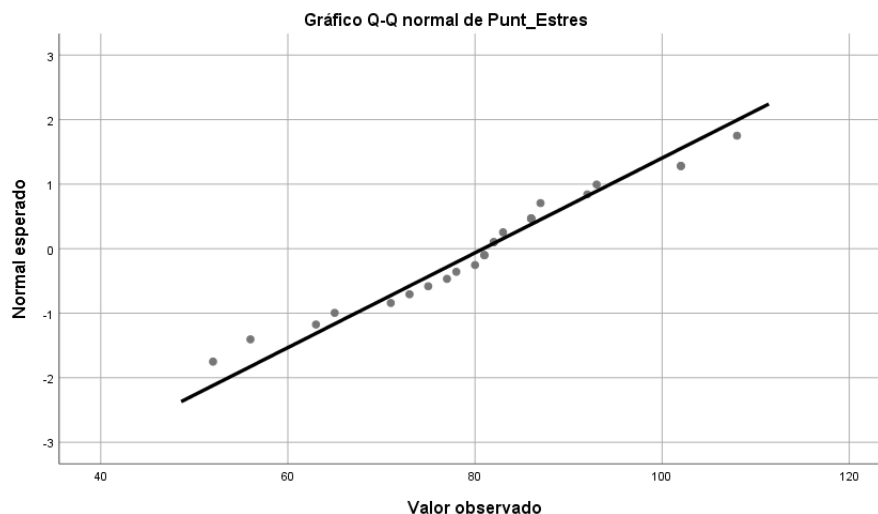
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Punt_Estres	,118	24	,200*	,972	24	,727

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

Gráfico 3. Gráfica de Pruebas de normalidad - Shapiro-Wilk



Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

El gráfico también corrobora el comportamiento de la Normalidad de los datos, dado que estos se alinean a la recta de la distribución Normal.

En la Tabla 7, se puede observar a las cuatro dimensiones o Factores del Nivel de Estrés, que son el Extraorganizacional, Organizacional, Grupal e Individual.

Al analizar el Factor Extraorganizacional, el 54% de los trabajadores de confianza presentan un Nivel de Estrés “Medio”, el 58% se encuentra en la misma condición en el Factor Organizacional, así como el 63% del Factor Grupal y finalmente para cambiar la tendencia el 63% de trabajadores del Factor Individual, presenta un Nivel de Estrés “Bajo”.

Es importante también rescatar un importante 33% de trabajadores que presentan un Nivel de Estrés “Alto”, en el Factor Extraorganizacional, que puede deberse al resultado de los indicadores: de la preocupación por lo que acontece con su familia y los conflictos sociales, por eso se detalla los resultados de estos indicadores.

Para el resto de los Factores tanto Organizacional, Grupal e Individual, no se visualiza a ningún trabajador, con Nivel de Estrés Alto.

Si verificamos el Factor Individual, se observa que a comparación del resto de Factores, es el que tiene mayor cantidad de trabajadores que presentan un Nivel de Estrés, “Bajo”, que puede justificarse, con el hecho de que cada trabajador reúne las competencias para sus puestos lo cual contribuye a disminuir sus niveles de estrés individual.

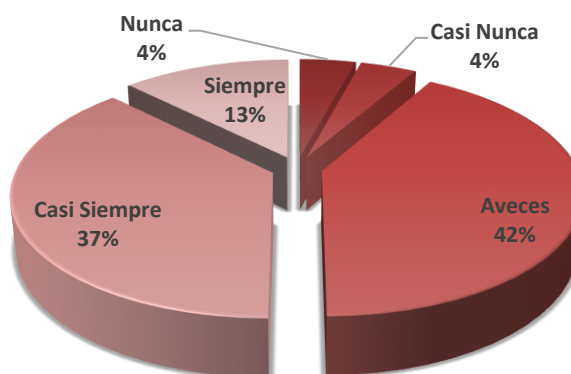
Tabla 7. Dimensiones del Nivel de Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019.

Dimensiones del Nivel de Estrés	ni	%
Factor Extraorganizacional		
Bajo (6 - 13)	3	13%
Medio (14 - 21)	13	54%
Alto (22 - 30)	8	33%
Factor Organizacional		
Bajo (17 - 39)	10	42%
Medio (40 - 62)	14	58%
Alto (63 - 85)	0	0%
Factor Grupal		
Bajo (2 - 4)	9	38%
Medio (5 - 7)	15	63%
Alto (8 - 10)	0	0%
Factor Individual		
Bajo (7 - 16)	15	63%
Medio (17 -26)	9	38%
Alto (27 - 35)	0	0%
Total	24	100%

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

Interpretando los resultados de indicadores de factores de estrés que resultan más influyentes tenemos:

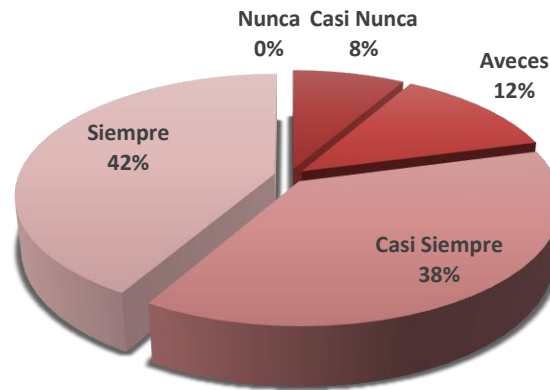
Gráfico 4. Factor Extra organizacional: Se siente preocupado por lo que acontece en su familia



Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

El gráfico muestra como en 50% los colaboradores se preocupan por su familia dado que están lejos de ella, ya sea porque son foráneos y sus seres queridos no viven en Cajamarca o porque siendo Cajamarquinos todos los colaboradores de confianza se quedan a descansar en el campamento de la unidad minera.

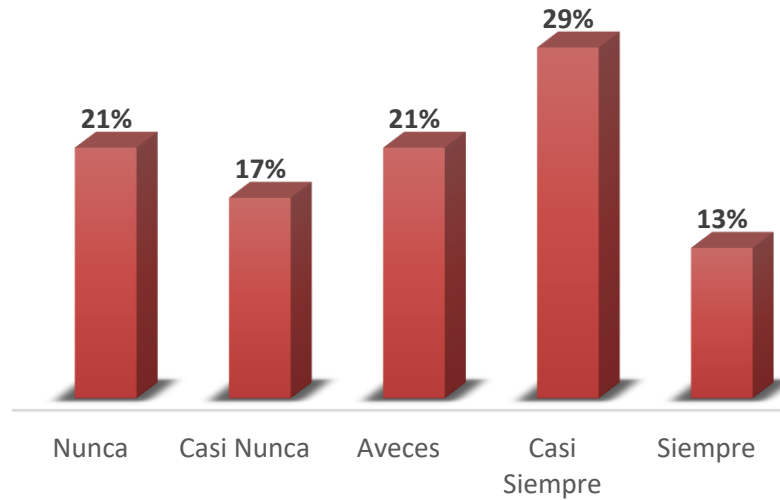
Gráfico 5. Factor Extra organizacional: Se siente incómodo con los conflictos sociales en el proyecto



Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

El gráfico corrobora que un 80% de los colaboradores se estresa ante los conflictos sociales que se presentaron en el proyecto con incursiones, paralizaciones de labores, y bloqueos de vías. Siendo esta una condición recurrente en la minería en Cajamarca. El grado de incertidumbre que se genera en los colaboradores dentro del sector minero es representativo no solo en Cajamarca sino también en el Perú dado que la conflictividad social paraliza operaciones mineras disminuyendo las oportunidades de trabajo en este sector.

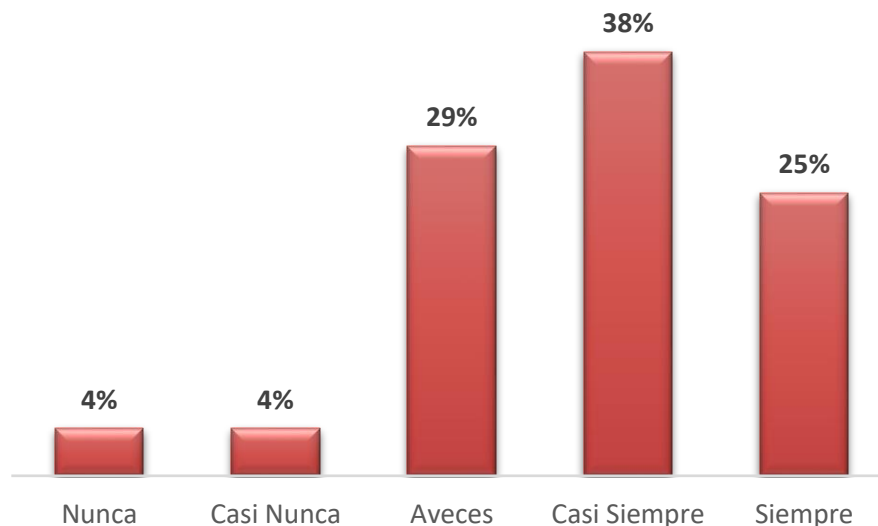
Gráfico 6. Factor Organizacional: El no formar parte de la toma de decisiones me estresa



Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

El 42% de los colaboradores coinciden en manifestar estrés ante la falta de oportunidad en la toma de decisiones, lo cual resulta una oportunidad de mejora dado que muestra su interés en aportar con ideas para la toma de decisiones esto puede ser recibido por los jefes de cada área para contribuir al proceso de mejora continua.

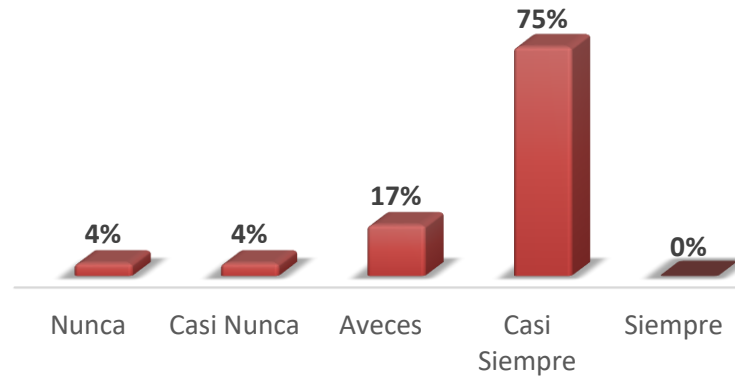
Gráfico 7. Factor Individual: Cuando tengo que salir de los planes me estreso



Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

El 63% de los colaboradores manifiestan el estrés que les genera el cambio continuo de los planes, lo que ocurre con frecuencia en proyectos del sector minero, por reajustes en plazos, alcance o como resultado de paralizaciones por conflictos sociales y mal clima.

Gráfico 8. Factor Individual: Cuando no alcanzo mis metas me frustro



Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

El 75% de los colaboradores de confianza se frustran al no alcanzar los resultados esperados, lo cual para bien muestra que tienen desarrollada la competencia laboral de estar orientado a resultados, muy importante en un colaborador de confianza.

Resultado 2 del Objetivo Especifico 2: Medir el Nivel de la Motivación, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019, se muestra el resultado de toda la variable dependiente Motivación

En la Tabla 8, se puede observar que luego de analizar cada uno de los ítems correspondientes, se aprecia que el **Nivel de Motivación** del 83% de los trabajadores de confianza de la empresa es “Alto” y un 17% presentan un nivel de motivación “Medio”. De lo observado en la realidad del proyecto se puede deducir que el resultado tan alto de motivación es la suma de las siguientes acciones implementadas:

- El cambio de Gerente de Proyecto fue determinante desde el mes de Agosto del 2018, lo que mostro el desempeño de un líder más cercano con el equipo, que trabajo en mejorar la comunicación de los trabajadores de confianza, sumado al liderazgo visible que ejercía en el grupo.
- El compañerismo se fue desarrollando además del mejor descanso de los trabajadores haciendo el cambio de trasladarse a diario de la ciudad a la mina, por el descanso en campamento. Se observó un ambiente laboral jovial entre los miembros del equipo con bromas, concursos internos, compartir de comida elaborada y/o comprada por los trabajadores, además de las actividades programadas para integración.
- Los empleados de confianza del proyecto son evaluados en el reclutamiento para conseguir que sean el personal idóneo para el puesto de trabajo no solo basándose en su experiencia, sino en el desarrollo de competencias por su puesto de trabajo.

- La organización invierte en el coaching para desarrollar puestos claves como la Gerencia de Proyecto, Residente y Jefe de seguridad; que son puestos que pueden ser agentes de cambio en su equipo y tienen la posibilidad de implementar mejoras desde su puesto de trabajo.

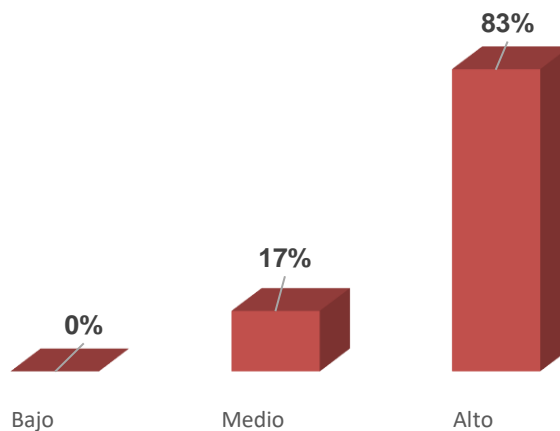
Todos estos aspectos contribuyeron sumándose para obtener una motivación alta de 83%.

Tabla 8. Nivel de Motivación Laboral, de los trabajadores de confianza de una empresa del sector minero Cajamarca 2019

Nivel de Motivación	ni	%
Bajo	0	0%
Medio	4	17%
Alto	20	83%
Total	24	100%

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

Gráfico 9. Nivel de Motivación Laboral, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019



Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

Prueba de Normalidad de la Motivación Laboral

- Ho: Las puntuaciones de la Motivación Laboral se ajustan a una Distribución normal.
- H2: Las puntuaciones de la Motivación Laboral NO se ajustan a una Distribución normal.
- Si p – value es menor a $\alpha = 0.05$, se Rechaza la H_0 .

Conclusión: Al verificar los p value de los dos métodos, tanto para Kolmogorov-Smirnova y Shapiro-Wilk, seleccionamos al segundo, dado que éste se aplica cuando las muestras son pequeñas ($n \leq 50$).

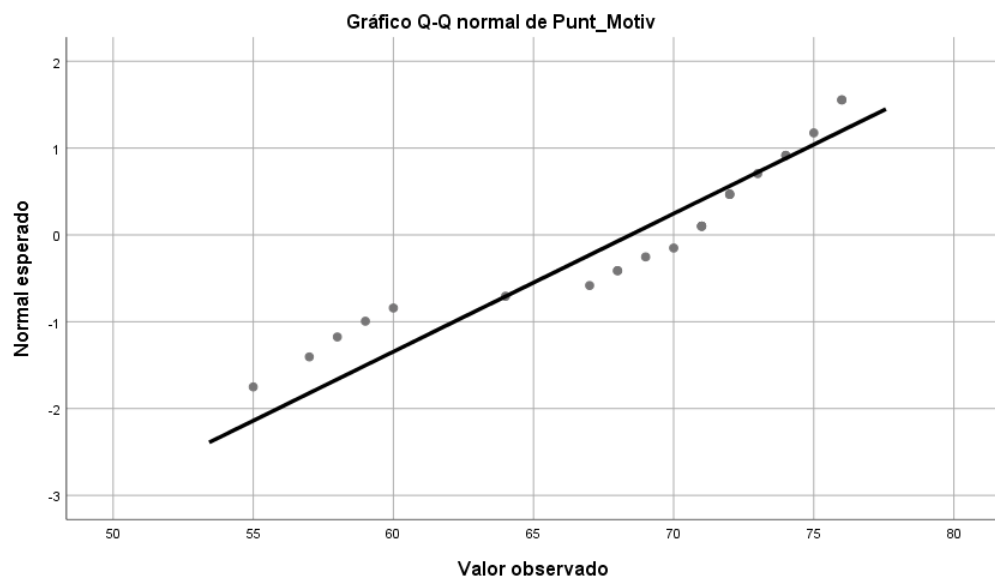
Motivación: p value = 0.007, que es menor que $\alpha = 0.05$; por lo tanto rechazamos H_0 y concluimos que las puntuaciones de la **Motivación Laboral NO** se ajustan a una Distribución normal.

Tabla 9. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Punt_Motiv	,199	24	,015	,877	24	,007

a. Corrección de significación de Lilliefors

Gráfico 10. Prueba de Normalidad



El gráfico también corrobora el comportamiento de la No Normalidad de los datos, dado que estos no se alinean a la recta de la distribución Normal.

Dado que una de las variables, no se ajusta al comportamiento de una distribución normal, la técnica estadística que se va a utilizar para contrastar la hipótesis de investigación será una prueba no paramétrica.

Al visualizar la Tabla 10, se observa a dos dimensiones o Factores del Nivel de Motivación, donde el 75% de trabajadores presentan un Nivel de Motivación “Alto”, en el primer Factor

que es el Extrínseco, y que posiblemente se deba a indicadores como el sueldo y cobertura de seguros de salud.

Un mayoritario 92% de los trabajadores se encuentran en la misma condición de un Nivel de Motivación “Alto”, para el segundo Factor que es el Intrínseco y se justifica con el hecho de que tenemos a tres de cuatro indicadores con resultados por encima del 90% en el siempre y casi siempre. Ver tablas por indicadores en Anexos.

Tabla 10. Dimensiones del Nivel de Motivación, de los trabajadores de confianza de una empresa del sector minero, Cajamarca 2019.

Dimensiones del Nivel de Motivación	N°	%
Factor Higiénico (Extrínseco)		
Bajo (8 - 18)	0	0%
Medio (19 - 29)	6	25%
Alto (30 - 40)	18	75%
Factor Motivacional (Intrínseco)		
Bajo (8 - 18)	0	0%
Medio (19 - 29)	2	8%
Alto (30 - 40)	22	92%
Total	24	100%

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

Resultado 3 del Objetivo Especifico 3: Medir qué relación existe entre el Estrés y la Motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019

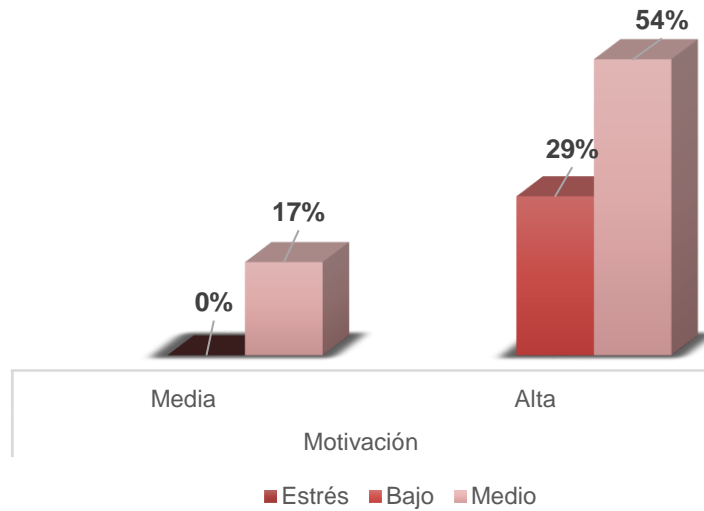
Al considerar de forma paralela al Estrés y la Motivación, se observa que el 54% de trabajadores tienen un Nivel de Estrés “Medio” y al mismo tiempo un Nivel de motivación “Alta”, seguido de un 29% con Nivel de Estrés Bajo y una motivación “Alta”, para terminar están el 17% de los trabajadores con Nivel de Estrés “Medio” y una motivación “Media”.

Tabla 11. Nivel de Estrés y Motivación Laboral, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero Cajamarca 2019

Estrés	Motivación				Total	
	Media		Alta		n	%
	N	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	7	29%	7	29%
Medio	4	17%	13	54%	17	71%
Total	4	17%	20	83%	24	100%

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral.

Gráfico 11. Nivel de Estrés y Motivación Laboral, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019.



Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral.

PRUEBA DE HIPOTESIS

Prueba de Correlación del Estrés y la Motivación Laboral (OBJETIVO GENERAL)

- Ho: No Existe asociación entre el Estrés y la Motivación Laboral ($\rho=0$)
- H1: Existe asociación entre el Estrés y la Motivación Laboral ($\rho\neq 0$)
- Si p – value es menor a $\alpha = 0.05$, se Rechaza la H_0

Según el p-valor “sig bilateral” = 0.549 > $\alpha = 0.05$, lo que nos conlleva a aceptar la Ho y se concluye que No Existe asociación entre el Estrés y la Motivación Laboral ($\rho=0$)

El valor del coeficiente de correlación no es significativo, tiene un valor de -0.090, el cual se interpreta como casi nulo, pero nos indica una orientación inversa, entre las variables mencionadas.

Utilizamos el coeficiente de Kendall, que es adecuado cuando ambas variables presentan escalas de medidas ordinales.

Tabla 12. Correlaciones no paramétricas

	Punt_Estres	Punt_Motiv
--	-------------	------------

Tau_b de Kendall	Punt_Estres	Coeficiente de correlación	1,000	-,090
		Sig. (bilateral)	.	,549
		N	24	24
	Punt_Motiv	Coeficiente de correlación	-,090	1,000
		Sig. (bilateral)	,549	.
		N	24	24
Rho de Spearman	Punt_Estres	Coeficiente de correlación	1,000	-,155
		Sig. (bilateral)	.	,469
		N	24	24
	Punt_Motiv	Coeficiente de correlación	-,155	1,000
		Sig. (bilateral)	,469	.
		N	24	24

Resultados de correlación en SPSS. V25

VI.DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

VI.1. Discusión

El estrés del puesto es una condición que surge de la interacción de la persona con su trabajo y se caracteriza por los cambios que ocurren en el interior de la persona y que la obligan a desviarse de su funcionamiento normal. El estrés es una respuesta de adaptación a una situación externa y da por resultado desviaciones físicas, psicológicas y/o conductuales Según (Chiavenato, 2009).

En el Resultado 1 que mide los niveles de Estrés podemos observar que los indicadores que muestran niveles de estrés altos, superando un 40% en la suma del Siempre y Casi siempre se encuentran:

Factores Externos como el estar preocupado por lo que acontece en su familia 50% y sentirse incómodo con los conflictos sociales en el proyecto 80 %, Factores Organizacionales como no formar parte de la toma de decisiones 42% y Factores Individuales al salir de los planes 63% y al frustrarse por no alcanzar las metas 75%

Podemos observar en nuestros resultados como las situaciones externas y los cambios que ocurren en el interior y exterior de las personas de acuerdo a la teoría generan niveles de estrés considerables en los colaboradores

Por otro lado podemos notar que con la tesis titulada “Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria” aplicada a docentes identifica otros estresores como:

volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo., de (VIERA, 2013). En este caso observamos como otros factores externos e internos que dan pie a cambios o condiciones complejas de trabajo son los estresores más representativos.

En la tesis titulada Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía.Ltda. Publicado por la Universidad Andina Simón Bolívar en Quito con respecto al estrés laboral, se encontró que los niveles de estrés laboral en general son bajos y que los factores de: tecnología, influencia del líder y respaldo de grupo inciden más sobre los niveles de estrés laboral en la empresa. (Alfaro, 2016).

El resultado encontrado en nuestra investigación muestra la preocupación por la familia dado que la mayor parte del personal de confianza es foráneo y el personal local no ve a su familia en los 14 días que se queda en campamento.

Los conflictos sociales se muestran como el estresor más alto de todos dado que en el proyecto se han presentado repetidas incursiones de pobladores de las comunidades cercanas con una posición beligerante, sumado al hecho que la mina en la que se construye el proyecto ya ha tenido una fatalidad por esta causa, además de la alta conflictividad social que tiene la minería en el Perú.

La falta de participación en la toma de decisiones además del no cumplimiento de planes y metas, genera frustración y estrés en el trabajador porque el personal de confianza se encuentra muy orientado al resultado y avance del proyecto.

Chiavenato (2009) en la **Teoría de los dos factores de Herzberg**. Los **factores motivacionales** se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia.

Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella.

Estos son los factores motivacionales que mayor satisfacción en la línea del tiempo le dan al colaborador, lo que se ve reflejado en nuestra investigación.

En el Resultado 2 que mide los niveles de Motivación podemos observar que los indicadores que muestran niveles de Motivación más altos en motivación intrínseca en la suma de Siempre y Casi siempre son: Factores Motivacionales como reconocer que aprovecha al máximo sus habilidades en el trabajo 84%, sus conocimientos y creatividad le permiten resolver problemas 92%, saber exactamente qué tareas son de tu responsabilidad 96%, formar parte de un proyecto y aportar en el cumplimiento de las metas es valioso en mi organización 92%

Contrastando los indicadores con niveles más altos de motivación con:

La tesis titulada La Propuesta de Valor al Empleado y su influencia en la motivación de los colaboradores en Unidades Ejecutoras de Inversión Social de una empresa Minera en la Región Cajamarca, 2017 publicado por la Universidad Privada del Norte en Cajamarca, en esta investigación se concluyó que la dimensión de la Motivación que tiene mayor nivel de relevancia en las Unidades Ejecutoras de Inversión Social de una empresa Minera en la Región Cajamarca es la Motivación Intrínseca ya que presenta un nivel alto de 98%.

Esto significa que los colaboradores actúan por su propio interés, porque sienten que sus actividades laborales son interesantes, porque les gusta hacerlo o porque son divertidas, es decir sienten desarrollo personal, reconocimiento, responsabilidad y logro en la actividad misma de Llaque (2017).

En ambos estudios los niveles de motivación intrínseca en promedio superan el 90% lo cual muestra que dentro de la realidad problemática de la minería encontramos una similitud en la motivación de los trabajadores, porque aun siendo las condiciones difíciles, los trabajadores mantienen una motivación alta basada en el compromiso que tienen con sus labores, en buena parte se puede asociar al hecho que cuentan con las competencias que se requieren para sus puestos de trabajo; lo cual genera un nivel bajo de estrés dado que conocen como cumplir con las funciones de su trabajo.

VI.2. Conclusiones

Después de realizar el análisis de los datos, se llegan a las siguientes conclusiones:

- El Estrés se relaciona indirecta y significativamente con la Motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019 se rechazó la hipótesis.
- El Nivel de Estrés de los trabajadores de confianza de una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019, es “Medio” en 71%. Se evidencia que las dimensiones representativas en La variable del Estrés son: Factor Externo 33% alta, por indicadores como Conflictos Sociales en un 80% y Factor Individual el No alcanzar las metas 75%. Lo que demuestra que se tiene que seguir trabajando en disminuir la conflictividad social en la minería y por otro lado el que los colaboradores se frustren al no alcanzar sus metas nos muestra su compromiso con su trabajo y el hecho de que cuentan con una competencia laboral importante en sus puestos que es “orientado a resultados”
- El Nivel de Motivación Laboral de los trabajadores de confianza de una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019 es “Alto” en 83%. El contar con una Motivación Laboral Alta de un 83% dado que su dimensión de Factores Motivacionales tiene un 92% alta, lo cual plantea el reto de mantenerla con la aplicación de la propuesta de mejoras.
- Se concluye que no Existe relación o asociación significativa entre el Estrés y la Motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza de una empresa del sector minero, con un p-valor “sig bilateral” = 0.549 > α = 0.05, pero aun cuando su coeficiente de correlación no es significativo, nos dio indicios de una orientación inversa, entre las variables.

VII.LISTA DE REFERENCIAS

- Alfaro, L. P. (2016). *Estudio Del Estrés Laboral Y Su Relación Con La Satisfacción*. Quito: Universidad Andina Simon Bolivar.
- Banco Central De Reserva Del Peru. (2019). *Reporte De Inflacion: Panorama Actual Y Proyecciones Macroeconomicas 2018-2020*. Lima: Banco Central De Reserva Del Peru,.
- Charles, O. R. (2015). *Influencia De Los Estresores Ocupacionales Sobre La Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Unidad Minera Nyrstar Coricancha*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La Dinamica Del Exito En Las Organizaciones*. Mexico: Mcgraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion De Recursos Humanos*. Mexico: Mc Grawgill.
- Diario Gestión. (6 De Marzo De 2019). Inversión Minera Fue Us\$ 335 Mlls. *Diario Gestión*, Pág. 16.
- Ferreira, G. S. (2013). *Manual Del Estres*. Cordoba: Universidad Nacional De Cordoba.
- Gherman, T. I., Alembert Iturbe Vásquez, J., & Osorio Murillo, D. L. (2011). *La Teoría Motivacional De Los Dos Factores: Un Caso De Estudio*. Lima: Pontificia Universidad Catolica Del Peru.
- Gibson, J., Ivancevich, J.M., Donnelly Jr.,J.H., & Konopaske,R. (2018). *Organizaciones: Liderazgo, Conceptos Emergentes Y Cambios*. Mexico: Mcgraw-Hill.
- Gonzales, H. C., Perez Zarate, M. A., & Castello Flores, L. (2010). *Guia Sobre El Manejo Y Prevención Del Estres Laboral*. Mexico: Gobierno Federal Mexico.
- Grimaldo, J. V. (2017). *Influencia De Los Niveles De Estrés En La Motivación De Los Docentes Catedráticos De La Facultad De Ciencias Contables, Económicas Y Administrativas, Según Los Factores De La Teoría De Herzberg*. Manizales: Universidad De Manizales.
- Harvad Medical School. (2013). *Control Del Estres Enfoques Para Reducir El Estres*. Barcelona: Sol90.
- Llaque, J. C. (2017). *La Propuesta De Valor Al Empleado Y Su Influencia En La Motivación De Los Colaboradores En Unidades Ejecutoras De Inversión Social De Una Empresa Minera En La Región Cajamarca*. Cajamarca: Univeridad Privada Del Norte.
- Lope, R. J. (2018). *Influencia De La Motivación En El Estrés Laboral De Los Docentes Del Nivel Primario Y Secundario De La Institución Educativa Arequipa Del Distrito Cercado*. Arequipa: Universidad Nacional De San Agustin.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento Humano En El Trabajo*. Mexico: Mc Graw Hill.

Robbins, S. (S.F.). *Fuentes Potenciales Y Consecuencias Del Estres*.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.

Rodríguez, E. E., & Sánchez Chávez, M. G. (2017). *Relación Entre Estrés Laboral Y
Cajamarca*: Universidad Privada Del Norte.

Trabajo, M. D. (1997). Texto Unico Ordenado Del Decreto Legislativo N° 728. *Ley De
Productividad Y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-Tr*. Lima, Lima, Peru:
Diario El Peruano.

Viera, A. O. (2013). *Estrés Laboral Y Síndrome De Burnout En*. La Habana: Ministerio De
Salud Pública De Cuba.

VIII. APÉNDICE

VII.1. Encuestas

Tabla 13. Encuesta para medir los niveles de los factores de estrés de los colaboradores.

ENCUESTA PARA MEDIR LOS NIVELES DE LOS FACTORES DE ESTRÉS QUE PRESENTAN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR MINERO EN CAJAMARCA, 2019

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene como objetivo medir cuales son los niveles de estrés con el propósito de proponer mejoras. La encuesta **es anónima** para lo cual es muy importante que responda con honestidad en base a su realidad individual marcando con una X.

Edad: Sexo: Femenino: Masculino: Antigüedad en el puesto de trabajo:

Indicaciones: Marcar con una X la respuesta que se ajuste a su realidad personal de acuerdo a la pregunta.

Nunca	Casi Nunca	Aveces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Considera que estar lejos de su familia afecta negativamente su salud: físicamente, emocionalmente y concentración?					
2	¿Cuándo está en la empresa piensa seguido en sus familiares?					
3	¿La información que emiten los medios de comunicación lo perturba?					
4	¿Se ve afectado por la incertidumbre política del país?					
5	¿Considera que los conflictos sociales afectan al proyecto?					
6	¿Su situación económica lo preocupa?					
7	¿Tiene que trabajar muy rápido?					
8	¿Está de conforme con el trámite documentario en la empresa?					
9	¿El trabajar con mucha tecnología le causa estrés?					
10	¿El recorte frecuente de personal le preocupa?					
11	¿La alta rotación de puestos de trabajo le genera incertidumbre?					
12	¿Se siente cómodo reportando continuamente y esperando definiciones de sede central?					
13	¿Consultar todas las acciones y procesos via email le genera incomodidad?					
14	¿Le incomoda que su equipo de trabajo no le brinde protección en relación con las injustas?					
15	¿Se siente incómodo al no contar con la especialización que su puesto requiere?					
16	¿Que las funciones de su puesto no estén bien definidas disminuye su desempeño?					
17	¿El estar en contacto continuo con controles de seguridad le preocupa?					
20	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
21	¿El estar expuesto a una sanción o despido le preocupa?					
22	¿La altura superior a 3000 m.s.n.m. le afecta físicamente?					
23	¿El frío en la mina genera malestar en usted?					
25	¿El traslado a la mina lo estresa?					
26	¿Siente que el trabajo extendido por más de 10 horas disminuye mi nivel de concentración?					
28	¿El no ser parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me estresa?					
29	¿Le indispone no tener el respaldo de su familia?					
30	¿Disminuye su nivel de concentración al interactuar con el autoritarismo de sus superiores?					
31	¿Le gusta hacer las cosas a su manera y se irrita cuando eso no es posible?					
33	¿Considera que le afectan negativamente las situaciones difíciles?					
34	¿Le incomoda hablar en público?					
35	¿Le genera malestar cuando no se cumple lo planeado?					
36	¿Presenta ansiedad cuando no sabe lo que va a pasar?					
37	¿Te sientes comprometido con tu profesión?					

Tabla 14. Encuesta de Niveles de Motivación en el trabajo

**ENCUESTA PARA MEDIR LOS NIVELES DE LOS MOTIVACION EN EL
TRABAJO QUE PRESENTAN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN UNA
EMPRESA DEL SECTOR MINERO EN CAJAMARCA, 2019**

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene como objetivo medir cuales son los niveles de motivación con el propósito de proponer mejoras. La encuesta **es anónima** para lo cual es muy importante que responda con honestidad en base a su realidad individual marcando con una X.

Edad:

Antigüedad en el puesto de trabajo:.....

Sexo: Femenino

Masculino

Indicaciones: Marcar con una X la respuesta que se ajuste a su realidad personal de acuerdo a la pregunta.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Su salario está acorde con el trabajo que realiza					
2	Su sueldo logra cubrir sus necesidades personales y de su familia					
3	La organización otorga seguro de salud y vida de acuerdo a ley?					
4	El seguro de salud que tiene cubre sus requerimientos médicos					
7	La alimentación que recibe es adecuada para su trabajo					
8	La planificación de las labores en su área de trabajo es adecuada					
9	Las interacción con sus compañeros le motiva para hacer bien su trabajo					
10	Le motiva que la organización tenga políticas, normas, reglamentos que explique claramente					
11	Reconoce que aprovecha al máximo sus habilidades en el trabajo que realiza					
12	Sus conocimientos y creatividad le permiten resolver problemas solo					
13	¿Sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad					
14	Formar parte de un proyecto y aportar en el cumplimiento de las metas es valioso en mi organización					
15	Cumple con responsabilidad y agrado con las tareas que le encargan					
16	Cumple con los horarios y demuestra puntualidad en las tareas asignadas					
17	Le motiva que su trabajo le permita cumplir con sus metas personales					
18	Cuando analizo mis oportunidades de mejora puedo hacer mas optimo mi trabajo					

Escala de Valoración

Tabla 15. Nivel de Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019

Nivel de Estrés	Rango de puntuación	
	Li	Ls
Bajo	32	75
Medio	76	119
Alto	120	163

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés.

Tabla 16. Nivel de Estrés, de los trabajadores de confianza de la del Sector Minero en Cajamarca 2019, Cajamarca 2019

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Tabla 17. Valoración de ítems del cuestionario de Motivación

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Tabla 18. Nivel de Motivación de los trabajadores de confianza de la del Sector Minero en Cajamarca 2019, Cajamarca 2019

Nivel de Motivación	Rango de puntuación	
	Li	Ls
Bajo	16	37
Medio	38	59
Alto	60	81

Fuente: Resultados de Encuesta de Motivación Laboral.

VII.2. Tablas

A. ESTRES

En la Tabla 19, se analiza el **Factor Extraorganizacional del Estrés** de los trabajadores de confianza de la empresa, donde se puede observar que el 50%, indica que “A Veces”

se ve afectado por los cambios que se han presentado en su estilo de vida y solo un 4% indicó que “Siempre”, en tanto también un 42%, manifestó que “A Veces” **Se siente preocupado por lo que acontece en su familia** y un 4% aseveró que “Nunca”.

Al revisar sus opiniones de si **Se siente inquieto por la información de los medios de comunicación**, un importante 33% indica que “Nunca”, pero un no menos importante 4%, de ellos indicó que “Casi Siempre”. Así mismo el 38%, manifestó que “Casi Nunca” **Se ve afectado por la incertidumbre política del país** y un 4% indicó que “Nunca”, le preocupa este tema.

Al consultarles sobre si **Se siente incómodo con los conflictos sociales en el proyecto**, observamos que el 42% manifestó que “Siempre”, el 38% indicó que “Casi Siempre” y solo un 8%, afirmó que “Nunca”; así mismo el 50% “A Veces” **Se siente preocupado por su realidad económica** y un 4%, manifestó que nunca.

Tabla 19. Factor Extraorganizacional del Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019

I) Factor Extraorganizacional	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Considera que estar lejos de familia afecta negativamente su salud física	3	13%	5	21%	12	50%	3	13%	1	4%	24	100%
Se siente preocupado por lo que acontece en su familia	1	4%	1	4%	10	42%	9	38%	3	13%	24	100%
Se siente inquieto por la información de los medios de comunicación	8	33%	7	29%	5	21%	1	4%	3	13%	24	100%
Se ve afectado por la incertidumbre política del país	1	4%	9	38%	8	33%	3	13%	3	13%	24	100%
Considera que los conflictos sociales afectan al proyecto	0	0%	2	8%	3	13%	9	38%	10	42%	24	100%
Se siente preocupado por su realidad económica	1	4%	5	21%	12	50%	2	8%	4	17%	24	100%

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

En la Tabla 20, se observa al **Factor Organizacional del Estrés** de los trabajadores de confianza de la empresa, donde se verifica que el 63% manifiesta que “A Veces” **El que su equipo de trabajo le presione, le causa estrés**, a diferencia de un 4% que manifiesta que dicha situación “Nunca” le afecta. El 67%, manifestó que “Casi Nunca” **le estresa que se maneje mucho papeleo y tramite en la empresa**, y sólo un 4%, indica que “Nunca”; al

consultarles de la situación del **no contar con la tecnología adecuada en su trabajo le causa estrés**, el 71% se encuentran entre los que indican que “Nunca” o “Casi Nunca” , luego se rescata que un importante 76%, manifiesta que “Casi Nunca” o “A Veces” **El recorte de personal le causa estrés**, lo que nos indica que los trabajadores de confianza, tienen la seguridad que permanecerán en sus puestos.

La alta rotación de puestos de trabajo le causa estrés, “Casi Nunca” o “A Veces” al 83% de los trabajadores, y sólo un 4% manifestó, que “Casi siempre” le estresa.

El reportar continuamente y esperar definiciones de la central “A veces” le causa estrés, al 46% de los trabajadores de confianza, y al 50% “Casi Nunca” **le causa estrés consultar todas las acciones y procesos vía e-mail**.

Tabla 20. A - Factor organizacional del Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019

II) Factor organizacional	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
El que mi equipo de trabajo me presione me causa estrés	1	4%	3	13%	15	63%	5	21%	0	0%	24	100%
El que se maneje mucho papeleo y tramite en la empresa me estresa	1	4%	16	67%	3	13%	2	8%	2	8%	24	100%
El no contar con la tecnología adecuada en mi trabajo me causa estrés	8	33%	9	38%	6	25%	1	4%	0	0%	24	100%
El recorte de personal me causa estrés	3	13%	9	38%	9	38%	3	13%	0	0%	24	100%
La alta rotación de puestos de trabajo me causa estrés.	3	13%	8	33%	12	50%	1	4%	0	0%	24	100%
El reportar continuamente y esperar definiciones de la central me causa estrés	2	8%	6	25%	11	46%	3	13%	2	8%	24	100%
El consultar todas las acciones y procesos vía e-mail me causa estrés.	3	13%	12	50%	6	25%	1	4%	2	8%	24	100%

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

Al seguir analizando al **Factor Organizacional del Estrés** de los trabajadores de confianza de la empresa, en la Tabla 21 se percibe también que el 66% manifiesta que “Casi Nunca” o “A Veces” **le causa estrés de que su equipo de trabajo no le brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que le hacen los jefes**, en tanto a un 33% “Nunca” **le estresa el no contar con la especialización que su puesto requiere**. Pero resulta interesante el hecho de que un 50% de los trabajadores indican que “Casi nunca” **se estresa debido a que las funciones de su puesto no estén bien definidas**; otro 50%

muy representativo e importante manifiesta que “Nunca” **le estresa el estar en contacto con controles de seguridad de manera continua.**

Lo que le estresa “Casi Siempre” al 29% de los trabajadores, es el hecho de **no formar parte de la toma de decisiones**, lo que le haría sentirse mejor si sería tomado en cuenta.

El 66% de los trabajadores, indica que “Casi Nunca” o “A Veces” **le estresa, el estar constantemente expuesto a una sanción o despido.**

Al 54% “Nunca” **le afecta trabajar a una Altura superior a 3000 msnm**, mientras un 71% indicó que “Casi Nunca” o “Nunca” **el frio de la mina le afecta**, al 29% “A Veces” **le estresa el traslado a la mina** y al 50% “Nunca” o “Casi Nunca”. Un 21% de trabajadores manifiestan que “Casi Siempre” **le estresa el horario de trabajo extendido por más de 10 horas**, pero tenemos también a un 33% que indica “A Veces” y un 46% que indica “Nunca” o “Casi Nunca” que tal condición le estresa.

Tabla 21. B - Factor organizacional del Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019

II) Factor organizacional	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	2	8%	8	33%	8	33%	3	13%	3	13%	24
El no contar con la especialización que mi puesto requiere me estresa	8	33%	7	29%	5	21%	4	17%	0	0%	24	100%
Que las funciones de mi puesto no estén bien definidas me estresa	5	21%	12	50%	6	25%	1	4%	0	0%	24	100%
El estar en contacto con controles de seguridad de manera continua me estresa	12	50%	9	38%	2	8%	1	4%	0	0%	24	100%
El no formar parte de la toma de decisiones me estresa	5	21%	4	17%	5	21%	7	29%	3	13%	24	100%
El estar constantemente expuesto a una sanción o despido me estresa	4	17%	8	33%	8	33%	2	8%	2	8%	24	100%
Siento que la Altura superior a 3000 msnm me afecta	13	54%	3	13%	5	21%	2	8%	1	4%	24	100%
Siento que el frio en la mina me afecta	8	33%	9	38%	7	29%	0	0%	0	0%	24	100%
Siento que el traslado a la mina me estresa	5	21%	7	29%	7	29%	5	21%	0	0%	24	100%

Siento que el horario de trabajo extendido por más de 10 horas me estresa 3 13% 8 33% 8 33% 5 21% 0 0% 24 100%

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

Al examinar al **Factor Grupal del Estrés**, de los trabajadores de confianza de la empresa, el 33% indica que **“A Veces” le causa estrés el que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente**, mientras que al 42% manifestó que tal evento “Nunca” o “Casi Nunca” le afecta.

En tanto el 46% “A Veces” **le estresa el que su familia no le respalde en sus metas** y un 50% “Nunca” o “Casi Nunca”, toma en cuenta este aspecto. (Ver Tabla 22).

Tabla 22. Factor Grupal del Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019

III) Factor Grupal	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	2	9%	8	33%	8	33%	5	21%	1	4%	24	100%
El que mi familia no me respalde en mis metas me causa estrés	6	25%	6	25%	11	46%	1	4%	0	0%	24	100%

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

En la Tabla 23, se estudia el Factor Individual (extrínsecos) del Estrés, de los trabajadores de confianza de la empresa, donde se puede apreciar que al 42% “Casi nunca” **afecta su motivación al tener que interactuar con el autoritarismo**; así mismo al 42% de trabajadores “A Veces” **se irrita cuando no es posible hacer las cosas a su manera**.

Al seguir averiguando en este factor Individual del Estrés, el 50% indica que “Casi Nunca” **le afectan emotivamente las situaciones difíciles**, así como al 54% “Nunca” **le afecta el tener que hablar en público**. Al 38%, “Casi Siempre” **le estresa el tener que salir de los planes**, al 25%, le afecta “Siempre” lo que hacen un total 63% de trabajadores, que estarían “Casi Siempre” o “Siempre” estresados por tener que salir de los planes.

Solo “A Veces” el 50% presenta ansiedad cuando no sabe lo que va a pasar y el 75% manifestó “Casi Siempre” frustrarse cuando no alcanza sus metas.

Tabla 23. Factor Individual del Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019

IV) Factor Individual	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
El interactuar con el autoritarismo afecta mi motivación	5	21%	10	42%	6	25%	3	13%	0	0%	24	100%
Me gusta hacer las cosas a mi manera y me irrito cuando no es posible	4	17%	9	38%	10	42%	1	4%	0	0%	24	100%
Me afectan emotivamente las situaciones difíciles	6	25%	12	50%	6	25%	0	0%	0	0%	24	100%
Cuando tengo que hablar en público me afecta	13	54%	6	25%	5	21%	0	0%	0	0%	24	100%
Cuando tengo que salir de los planes me estreso	1	4%	1	4%	7	29%	9	38%	6	25%	24	100%
Presento ansiedad cuando no sé lo que va a pasar.	3	13%	9	38%	12	50%	0	0%	0	0%	24	100%
Cuando no alcanzo mis metas me frustró	1	4%	1	4%	4	17%	18	75%	0	0%	24	100%

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

B. MOTIVACION

En la Tabla 24, se expone el Factor Higiénico (extrínseco) de la Motivación, de los trabajadores de confianza de la empresa, donde el 38%, manifiesta que “Casi Siempre” **su salario está acorde con el trabajo que realiza** y solo el 13%, indica que “Nunca”. El 58%, reconoce que “Siempre” **su sueldo logra cubrir sus necesidades personales y de su familia**, un contundente 83% manifiesta que **la organización otorga seguro de salud y vida de acuerdo a ley**, además el 50% de los trabajadores “Casi Siempre” piensa que dicho **seguro cubre sus requerimientos médicos**.

Con respecto a la **alimentación** que recibe el 38% “Casi siempre” **indica que es adecuada**, el “54” de los trabajadores indica que “Casi Siempre” **la planificación de las labores en su área de trabajo es adecuada**, además el 63% valora **la interrelación con sus compañeros**, dado que “Siempre” piensa que es importante porque le motiva para hacer bien su trabajo. Al 58% también le motiva “Siempre” **que la organización tenga políticas, normas, reglamentos y que explique claramente** sus procedimientos.

Tabla 24. Factor Higiénico (extrínseco) de la Motivación, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019

I) Factor Higiénico	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Su salario está acorde con el trabajo que realiza.	3	13%	3	13%	8	33%	9	38%	1	4%	24
Su sueldo logra cubrir sus necesidades personales y de su familia.	1	4%	2	8%	7	29%	14	58%	0	0%	24	100%
La organización otorga seguro de salud y vida de acuerdo a ley	0	0%	1	4%	0	0%	3	13%	20	83%	24	100%
El seguro de salud que tiene cubre sus requerimientos médicos.	1	4%	1	4%	2	8%	12	50%	8	33%	24	100%
La alimentación que recibe es adecuada para su trabajo.	0	0%	4	17%	8	33%	9	38%	3	13%	24	100%
La planificación de las labores en su área de trabajo es adecuada.	0	0%	0	0%	4	17%	13	54%	7	29%	24	100%
La interacción con sus compañeros le motiva para hacer bien su trabajo.	0	0%	0	0%	2	8%	7	29%	15	63%	24	100%
Le motiva que la organización tenga políticas, normas, reglamentos que explique claramente.	0	0%	0	0%	5	21%	5	21%	14	58%	24	100%

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

Tabla 25. A - Factor Motivacional (intrínseco) de la Motivación, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca 2019

II) Factor Motivacional	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Reconoce que aprovecha al máximo sus habilidades en el trabajo que realiza	0	0%	0	0%	4	17%	5	21%	15	63%	24
Sus conocimientos y creatividad le permiten resolver problemas solo	0	0%	0	0%	2	8%	13	54%	9	38%	24	100%

Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad	0	0%	0	0%	1	4%	4	17%	19	79%	24	100%
Formar parte de un proyecto y aportar en el cumplimiento de las metas es valioso en mi organización	0	0%	0	0%	2	8%	4	17%	18	75%	24	100%

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

Se visualiza en la Tabla 25, al **Factor Motivacional (intrínseco) de la Motivación**, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero, donde el 63% “Siempre” reconoce que aprovecha al máximo sus habilidades en el trabajo que realiza, también el 54% indica que “Casi Siempre” sus conocimientos y creatividad le permiten resolver problemas solo.

El 79% de los trabajadores indica que saben exactamente qué tareas son de tu responsabilidad y solo un 4% indica “A Veces”, no conocer. Así mismo el 75% manifiesta que “Siempre” formar parte de un proyecto y aportar en el cumplimiento de las metas es valioso para su organización.

En la Tabla 26, seguimos analizando al **Factor Motivacional (intrínseco) de la Motivación**, de los trabajadores de confianza de la del Sector Minero en Cajamarca 2019, donde se observa que el 67% manifiesta “Siempre” Cumplir con responsabilidad y agrado las tareas que le encargan, el 75% también indica que “Siempre” cumple con los horarios y demuestra puntualidad en las tareas asignadas.

El 67% manifiesta que “Siempre” le motiva que su trabajo le permita cumplir con sus metas personales y cuando “Siempre” analiza sus oportunidades de mejora puede hacer más óptimo su trabajo, es lo que indicó el 67% de trabajadores de confianza de la empresa.

Tabla 26. B - Factor Motivacional (intrínseco) de la Motivación, de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca

II) Factor Motivacional	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
Cumple con responsabilidad y agrado con las tareas que le encargan	0	0%	0	0%	1	4%	7	29%	16	67%	24	100%
Cumple con los horarios y	0	0%	0	0%	1	4%	5	21%	18	75%	24	100%

demuestra puntualidad en las tareas asignadas													
Le motiva que su trabajo le permita cumplir con sus metas personales	0	0%	0	0%	3	13%	5	21%	16	67%	24	100%	
Cuando analizo mis oportunidades de mejora puedo hacer más óptimo mi trabajo	0	0%	0	0%	1	4%	7	29%	16	67%	24	100%	

Fuente: Resultados de Encuesta de Factores de Estrés y Motivación Laboral

VII.3. Matriz de Consistencia

Tabla 27. Matriz de Consistencia

TÍTULO: La Relación del Estrés en la Motivación para el Trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	V. Independiente	1. Tipo de Investigación Por su fin: Aplicada 2. Nivel de Investigación Correlacionales 3. Método: Inductivo deductivo análisis, síntesis 4. Diseño de la Investigación: No experimental 5. Marco Muestral: Registro de trabajadores de confianza proporcionado por oficina de RRHH de la empresa 6. Población: Los 50 colaboradores de mando medio proporcionado por oficina de RRHH de la empresa 6. Muestra: 24 trabajadores de confianza proporcionado por oficina de RRHH de la empresa 7. Técnicas: Encuesta 8. Instrumentos: Ficha de Encuesta
¿Qué relación existe entre el Estrés y la Motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019?	Determinar qué relación existe entre el Estrés y la Motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019	El Estrés se relaciona indirecta y significativamente con la Motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019	Factores del Estrés	
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos	2. Hipótesis Específicas (opcional):	V. Dependiente:	
	1.- Medir el Nivel del Estrés, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019		Motivación para el trabajo	
	2.- Medir el Nivel de la Motivación, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019			
	3.- Medir qué relación existe entre el Estrés y la Motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019			

Fuente: Información obtenida de las bases teóricas de la investigación

Imagen 2. Primera Constancia de Validación de Instrumento de Medida

N | UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

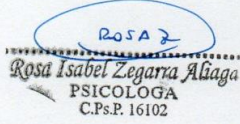
Yo ROSA ISABEL ZEGARRA ALIAGA identificado con
DNI Nº 43988858 GRADO Y/O ESPECIALIDAD:
PSICÓLOGA CLÍNICA
PSICÓLOGA OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

A través de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el
instrumento de recolección de datos: Encuesta elaborado por
VERUSKA CAMACHO BARTRA
para su aplicación a la muestra seleccionada en la investigación:

año que se encuentran realizando.

Al realizar la revisión correspondiente, se les informa al bachiller que el instrumento,
tiene coherencia, pertinencia con la investigación.

Cajamarca, 12 del 2019
de marzo


Rosa Isabel Zegarra Aliaga
PSICOLOGA
C.Ps.P. 16102

DNI: 43988858

Imagen 3. Segunda Ficha de Validación de Instrumento de Medida

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: *D.C. Gilmar Azarcedo Guilcate*
 1.2. Especialidad: *Psicología*
 1.3. Cargo actual: *Director Hospital Simon Bolivar*
 1.4. Grado académico: *Magister (e.)*
 1.5. Institución: *UNSA*
 1.6. Tipo de instrumento: *ENCUESTA*
 1.7. Lugar y fecha: *11-3-19*

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		✓				
2	Formulado con lenguaje apropiado	✓					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	✓					
4	Facilita la prueba de hipótesis	✓					
5	Suficiencia para medir la variable	✓					
6	Facilita la interpretación del instrumento		✓				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	✓					
8	Expresado en hechos perceptibles	✓					
9	Tiene secuencia lógica	✓					
10	Basado en aspectos teóricos	✓					
	Total	48					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 96\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....


GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD

 M.C. Gilmar Azarcedo Guilcate
 C.M.P. 38765
 DIRECTOR HOSPITAL "E. SIMON BOLIVAR"
Firma y sello del Experto

Imagen 4. Segunda Constancia de Validación de Instrumento de Medida

N UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Gilmar Azañedo Quilcate.....identificado con
DNI **N°** 19223777 **GRADO** **Y/O** **ESPECIALIDAD:**
Medico - Director Hospital Simon Bolivar con
especialidad en Salud Ocupacional

A través de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de recolección de datos: Encuesta elaborado por Veruska Camacho Bartra..... para su aplicación a la muestra seleccionada en la investigación:

año que se encuentran realizando.

Al realizar la revisión correspondiente, se les informa al bachiller que el instrumento, tiene coherencia, pertinencia con la investigación.

Cajamarca, del 2019

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
M.C. Gilmar Azañedo Quilcate
C.M.P. 38735
DIRECTOR HOSPITAL I.E. SIMON BOLIVAR

DNI: 19223777

Imagen 5. Tercera Ficha de Validación de Instrumento de Medida

N UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: Psicóloga Silvia Elizabeth Castilla Trigos

1.2. Especialidad: PSICOLOGA

1.3. Cargo actual: CONSULTORA

1.4. Grado académico: Licenciada

1.5. Institución: EMPRESAS

1.6. Tipo de instrumento: Escala

1.7. Lugar y fecha: 12-03-2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	48					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 96\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

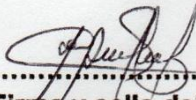
.....

.....

.....

.....

.....



Firma y sello del Experto

CDPP 21614

Imagen 6. Tercera Constancia de Validación de Instrumento de Medida

N | UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

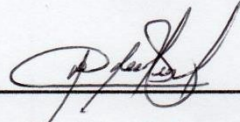
Yo Silvia Elizabeth Castillo Trigos.....identificado con
DNI Nº 26641930 GRADO Y/O ESPECIALIDAD:
Psicóloga
.....
.....

A través de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el
instrumento de recolección de datos: Encuesta elaborado por
VERUSKA CAMACHO BARTRA.....
para su aplicación a la muestra seleccionada en la investigación:

2019 año que se encuentran realizando.

Al realizar la revisión correspondiente, se les informa al bachiller que el instrumento,
tiene coherencia, pertinencia con la investigación.

Cajamarca, 12 del 2019
de marzo



DNI: 26641930