



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Tesis

Motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de La
Amazonia, Iquitos 2023

**Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología**

Presentado por:

Autora: Galvez Saenz, Jeniffer Isabel


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-1803-3586>

Asesor: Dr. Reyes Callahuacho, David Tito

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7424-9261>

Lima – Perú

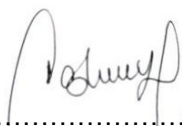
2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Jeniffer Isabel Gálvez Sáenz, , egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de La Amazonia, Iquitos 2023” Asesorado por el docente: David Tito Reyes Callahuacho DNI 08130324 ORCID 0000-0001-7424- 9261 tiene un índice de similitud de 16 (DIECISEIS)% con código oid:14912:397211252 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor

Jeniffer Isabel Gálvez Sáenz

DNI: 43325444




.....
Firma

David Tito Reyes Callahuacho

DNI: 08130324

Lima, 19 de octubre de 2024.

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p>Se tomaron en cuenta otros filtros como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Texto correspondiente a portada, índice y títulos de primer nivel pues corresponden al formato propio de la Escuela para presentación de las tesis. - Palabras de uso común como constructos psicológicos, nombres de instrumentos de medición y nombres de tipo, nivel, diseño y estadísticos, pues son elementos obligatorios a indicar para todas las tesis. <hr style="border: 0.5px solid black; margin-top: 10px;"/> <hr style="border: 0.5px solid black; margin-top: 10px;"/>
--

Dedicatoria

A mis padres y hermanos por su apoyo
constante.

Agradecimiento

A los docentes de la universidad por su entrega en mi formación profesional.

.

Índice General

Índice de tablas	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	11
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema general	12
1.2.2. Problemas específicos.....	12
1.3. Objetivo.....	13
1.3.1. General.....	13
1.3.2. Específico	13
1.4. Justificación.....	13
1.4.1. Teórica	13
1.4.2. Metodológica	14
1.4.3. Práctica	14
1.5. Delimitación de la investigación	14
1.5.1. Temporal.....	14
1.5.2. Espacial.....	14
1.5.3. Recursos	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Antecedentes	15
2.2. Bases teóricas	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	25

3.1. Método de investigación	25
3.2. Enfoque de investigación	25
3.3. Tipo de investigación	25
3.4. Diseño de investigación	25
3.5. Población y muestra	26
3.5.1 Población.....	26
3.5.2 Muestra.....	26
3.5.2 Muestreo.....	26
3.6. Variables y operacionalización	27
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.7.1. Técnica	29
3.7.2. Descripción de instrumentos	29
3.7.3. Validación	30
3.7.4. Confiabilidad.....	31
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Aspectos éticos.....	32
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	33
4.1. Análisis descriptivo	33
4.2. Prueba de hipótesis.....	34
4.3. Discusión.....	38
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
5.1. Conclusiones	41
5.2. Recomendaciones.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	52

Anexo 1. Matriz de consistencia	52
Anexo 2. Instrumentos.....	53
Anexo 3: Aprobación del Comité de ética	56
Anexo 4: Autorización de la institución	57
Anexo 5. Informe Turnitin.....	58

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz operacional de las variables	26
Tabla 2. Baremo de la escala de motivación laboral	28
Tabla 3. Baremo de la escala de estrés laboral	29
Tabla 4. Descripción de la muestra por edad y sexo	32
Tabla 5. Niveles de motivación laboral	33
Tabla 6. Niveles de estrés laboral	34
Tabla 7. Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov	30
Tabla 8. Correlación entre motivación y estrés laboral	30
Tabla 9. Correlación entre motivación de logro y estrés laboral	31
Tabla 10. Correlación entre motivación de poder y estrés laboral	32
Tabla 11. Correlación entre motivación de afiliación y estrés laboral	33

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo constituida por 69 efectivos del personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023 de ambos sexos y de entre 26 a 50 años, a quienes se les aplicó la Escala de Motivación de Steers y Braunstein y Escala de Estrés Laboral OIT- OMS. Los resultados de la investigación mostraron que no existe relación significativa entre motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023 ($p=0.188>.05$). Es decir, la motivación laboral no condiciona el desarrollo de estrés laboral en los militares.

Palabras clave: Motivación laboral, estrés laboral, personal militar.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between motivation and work stress in military personnel of the Amazon Air Naval Squadron, Iquitos 2023. The methodology used was a quantitative approach, basic, descriptive - correlational level and non-experimental and transversal design. The sample was made up of 69 military personnel from the Amazon Air-Naval Squadron, Iquitos 2023, of both sexes and between 26 and 50 years old, to whom the Steers and Braunstein Motivation Scale and the OIT-Work Stress Scale were applied. WHO. The results of the research showed that there is no significant relationship between motivation and work stress in military personnel of the Amazon Air Naval Squadron, Iquitos 2023 ($p=0.188>.05$). That is, work motivation does not condition the development of work stress in the military.

Keywords: Work motivation, work stress, military personnel.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la sociedad pone en duda la relevancia de contar con instituciones castrenses en tiempo donde existen instituciones e instancias donde los gobiernos resuelven sus diferencias con la diplomacia; lejos de preocuparse si un país deba estar preparado para guerra, lo cierto es que las instituciones militares aportan con recursos logísticos bastantes organizados para afrontar situaciones que afectan el orden interno y el desarrollo social.

Es el caso del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos; que tiene como objetivo no solo ejercer control, vigilancia y defensa del patrimonio fluvial, sino también favorecer el desarrollo de la Amazonia del país, a través de tareas de misiones y/o operaciones que fortalecen el sentido patrio, llevando servicios médicos y alimentarios, además de programas de capacitación de servicio industrial.

La investigación estuvo conformada por cinco capítulos, considerando el capítulo I la descripción y planteamiento del problema; el capítulo II, que abarca el marco teórico; el capítulo III, donde se encontrará la metodología de estudio; el capítulo IV en la que se muestran los resultados; en el capítulo V, se presentan la discusión, conclusiones y recomendaciones del estudio; y finalmente, se incorporán las referencias y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La vida militar es una vida profesional e implica un estilo de vida particular donde se entremezclan lo nuevo con lo incierto para la toma de decisiones requiriéndose juicios acertados, precisos y prudentes al resolver problemas que generalmente se presentan desde condiciones de incertidumbre, requiriéndose para ello disciplina, responsabilidad y liderazgo (Calle, 2023). Por otro lado, es necesario señalar que estos profesionales no solo existen para tiempo de guerra, sino también para brindar seguridad en tiempos aciagos (Fundación AUCAL, 2017).

Desde el escenario expuesto el ámbito, de trabajo de un militar no está en el campo de batalla, sino en la sociedad misma a través de la misiones humanitarias y actividades de soporte a la seguridad interna, lo que implica un despliegue organizacional de tipo logístico ya sea en recursos humanos como materiales, existiendo la necesidad de analizar su actuar pues también son vulnerables a los factores de riesgo psicosocial, llámese estresores, que sin embargo para este tipo de personas, son percibidas como retos o desafíos (Bardera, et al (2014).

El estrés laboral es un problema latente en personal militar sobre todo porque laboran por turnos y están expuestos a jornadas excesivas que elevan la carga física y psicológica (Ponce, 2021), lo cual se acrecienta en función de los años de servicio (Santiago, 2022) o se carece de capacidades para la regulación emocional (Rojas, 2023) o de flexibilidad durante su afrontamiento (Herrera, 2020).

Esta situación puede estar relacionada a bajos niveles de motivación laboral por parte de este grupo. Como señaló Kondo, et al (2020), los problemas de salud psicológica como es caso del estrés afectan la motivación, el despliegue de energías, la concentración y juicio de los militares, incidiendo directamente en su desempeño profesional. Es que la motivación puede ser afectada por la calidad de las interacciones, el ejercicio del mando, la condición de vida laboral, el apoyo social, la legitimidad de las acciones realizadas, la satisfacción y la confianza en los recursos asignados para cumplir las tareas (Rodríguez, 2018), todos ellos en condiciones desfavorables, pueden afecten la condición física y psicológica del personal militar, pues pueden constituir en estrés laboral.

Ante lo expuesto, cabe la necesidad de comprobar si efectivamente la motivación laboral se halla relacionada al estrés laboral en militares, pues de este modo, se podría contar con conocimiento suficiente para diseñar e implementar acciones dirigidas a salvaguardar la salud psicológica del personal militar, con el fin de contar con recursos efectivos para asegurar un bienestar social basado en seguridad, confianza y liderazgo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre motivación de logro y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023?
- ¿Cuál es la relación entre motivación de poder y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023?
- ¿Cuál es la relación entre motivación de afiliación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023?

1.3. Objetivo

1.3.1. General

Determinar la relación que existe entre motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.

1.3.2. Específico

- Determinar la relación que existe entre motivación de logro y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.
- Determinar la relación que existe entre motivación de poder y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.
- Determinar la relación que existe entre motivación de afiliación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

Considerando la perspectiva teórica, la tesis se justifica porque toma en cuenta dos referentes teóricos para comprender la relación entre las variables. Primero, la teoría de motivación de McClelland (1989) que indica que las personas se motivan si cubren necesidades de logro, poder o afiliación; y segundo, la teoría de Ivancevich & Matteson (1989), quienes señalan que el estrés es una percepción subjetiva de las demandas físicas o psicológicas como difíciles de afrontar. Cabe señalar, en el caso haya relación entre las variables, si el sujeto cubre sus necesidades de logro, poder o afiliación, entonces estará en la posibilidad de percibir subjetivamente que se halla en las posibilidades de afrontar cualquier demanda física o psicológica, por lo que el estrés laboral no se constituiría.

1.4.2. Metodológica

Considerando el aspecto metodológico, la tesis se justifica porque pone en vigencia dos instrumentos de medición aptos para el estudio de variables dentro del área organizacional. Se trata de la Escala de Estrés Laboral OIT- OMS propuesto por Ivancevich & Matteson (1989) y la Escala de Motivación de Steers y Braunstein (1976). Ambos cuentan con las suficientes propiedades psicométricas con población peruana, por lo que es viable su aplicación en el territorio, considerando diferentes diseños de investigación.

1.4.3. Práctica

La tesis se justifica desde el punto de vista práctico porque se enfoca en una población particular, militares que prestan servicio en la amazonia peruana. Ya sea porque el lugar se halle lejos de su lugar de origen, o las actividades rutinarias mengüen la motivación o la alta exigencia genere estrés, se requiere de planteamientos teóricos que fundamenten intervenciones psicológicas que eleven el nivel de bienestar de este grupo de personas.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio se realizará entre los meses de agosto a octubre del 2023.

1.5.2. Espacial

El presente trabajo de investigación se realizará en la región Loreto, provincia Iquitos.

1.5.3. Recursos

En el proceso de investigación ameritará el uso principal de tecnologías de la información pues a través de dicho medio se accederá al material bibliográfico, los datos de la muestra y las asesorías que la universidad brinda para los fines.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Córdova, et al. (2021) realizaron su investigación con el objetivo de determinar la relación entre el estrés y la motivación laboral en policías. El estudio fue cuantitativo de nivel correlacional y realizado con una muestra de 22 funcionarios policiales de Colombia a quienes se les aplicó el MBI - HSS Maslach Burnout Inventory y R-MAWS Escala de Motivación en el Trabajo. Los resultados mostraron que los policías presentan niveles bajos de motivación y de estrés, concluyendo que existe relación entre falta de realización personal y desmotivación.

Guedes, et al (2020) realizaron una investigación con el objetivo comprobar la mediación de la identidad profesional en la relación entre trabajo emocional (demandas y estrategias) y engagement en el trabajo. El estudio fue cuantitativo y realizado con la participación de 302 policías militares, a quienes se les aplicó la Escala de Trabajo Emocional, la Escala de Necesidades Laborales de Emoción, la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht y la Escala de Identidad Social Trifactorial. Los resultados hacen concluir que la identidad profesional puede funcionar como un recurso personal de los policías militares con efectos positivos en el trabajo, cuando el trabajador intenta cambiar sus sentimientos internos para atender las demandas emocionales del público.

Pineda, et al (2023) realizaron su investigación con el objetivo de determinar que la actividad física está relacionado con el estrés laboral. El estudio fue cuantitativo de nivel correlacional realizado con 68 efectivos policiales de Ecuador a quienes se les aplicaron test

y cuestionarios. Los resultados mostraron que la mejora de la condición física mejora también el manejo del estrés laboral en policías.

Santiago (2022), realizó su investigación con el objetivo de establecer si el estrés del trabajo influye en la experiencia del personal militar. El estudio fue de enfoque mixto, la parte cualitativa con análisis documental y la parte cuantitativa con correlaciones. Los resultados revelaron que el nivel de estrés se eleva durante las misiones pues significa separación de la familia, desplazamiento a zonas distantes y hostiles; lo cual se mantiene constante durante el periodo de despliegue. Por otro lado, cabe mencionar que el estrés se eleva con el tiempo y en función al grado que se ostenta pues implica mayor responsabilidad; siendo su afronte condicionado al tipo de personalidad caracterizado por el individualismo, mantenimiento del estado de alerta, vigilancia y control, siendo el afrontamiento activo y la búsqueda de apoyo social, las estrategias que más se usan ante el estrés.

Silva (2021) realizó su investigación para conocer si la personalidad se asocia con la experiencia de estrés y la experiencia de bienestar en personal militar. El estudio fue de carácter cuantitativo, de nivel correlacional realizada con una muestra de militares portugueses. Los resultados revelan que el personal militar con puntuaciones altas en las dimensiones de personalidad de autodirección y cooperación muestra mayores niveles de bienestar subjetivo y menores niveles de estrés, ansiedad, depresión y sintomatología postraumática.

2.1.2. Nacionales

Gutiérrez y Ubillus (2023) realizaron su estudio con el fin de determinar la relación entre inteligencia emocional y motivación laboral en personal militar. La investigación fue cuantitativa de nivel correlacional y realizado considerando una muestra de 148 colaboradores militares peruanos a quienes se les aplicó el inventario del cociente emocional de BarOn (I-CE) y el cuestionario de Motivación MAWS. Los resultados mostraron que no

existe relación significativa ($p=0.264>0.05$) entre inteligencia emocional y motivación en el personal de una fuerza armada del Perú.

Huanay, et al (2022) realizaron su investigación con el objetivo de establecer si los niveles de resiliencia se relacionan con los estilos de afrontamiento al estrés en soldados en el VRAEM. El estudio fue cuantitativo de nivel correlacional y realizado con una muestra de 137 soldados de la Brigada de Infantería a quienes se les aplicó cuestionarios para cada variable de estudio. Los resultados demostraron que existe una correlación perfecta y significativa entre los niveles de resiliencia y el estilo de afrontamiento enfocado en el problema más no aquellas enfocadas en la emoción.

Granados (2019) realizó su investigación con el objetivo de determinar la prevalencia severidad y factores asociados al estrés laboral en soldados que realizan Servicio Militar Voluntario. La investigación fue de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo comparativo, utilizándose una muestra de 22 soldados de una guarnición militar de Arequipa a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que el 40.09% presentan niveles significativos de estrés, siendo más prevalente en jóvenes menores de 23 años, en aquellos cuyo servicio era menor a 10-11 meses, niveles más bajos de educación, mayor percepción de maltrato físico y psicológico y cuando se considera que hay falta de compañerismo.

Berrocal y García (2020) realizaron su investigación con el objetivo de establecer si existe relación entre la motivación personal y el rendimiento académico en cadetes militares. El estudio fue cuantitativo de nivel relacional realizada con una muestra de 92 cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos. Los resultados mostraron que existe relación entre la motivación personal y el rendimiento académico ($\chi^2= 9.892$; $p<0.05$).

Santillán (2023) realizó su estudio con el propósito de determinar si existe relación significativa entre afrontamiento al estrés y resentimiento en personal militar de tropa. La investigación fue cuantitativa de nivel relacional y realizada con una muestra de 74

miembros de tropa militar de los cuarteles de Tacna. Los resultados indicaron que el personal de tropa utiliza más estrategias de afrontamiento enfocado en la emoción (61%) y que el resentimiento se ubica en el nivel medio (31%); además que existe relación significativa entre afrontamiento al estrés resentimiento en el personal militar de tropa ($\rho=0.807$; $p<0.05$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación laboral

Definición

La motivación ha sido definida como un estado emocional derivado de motivos que subyacen a las necesidades de las personas (Koenes, 1996), las cuales se manifiestan a través de diversos procesos integrados e intangibles que derivan de la interacción del sujeto con su contexto para activar, dirigir, y persistir en ciertas conductas consciente o inconscientemente hacia una meta o propósito (Palmero, 2005).

Desde el punto de vista organizacional, la motivación laboral sería un proceso psicológico que surge de la interacción entre el trabajador (necesidad, valor, cognición, interés, meta, etc.) y el entorno donde trabaja (condiciones laborales, tipo de tareas, evaluaciones, presiones, riesgos, etc) (Latham y Ernst, 2006). Para Chiavenato este proceso psicológico está asociada a ciertos rasgos de personalidad y actitudes que dan lugar a la decisión de esforzarse para alcanzar ciertas metas. Entonces, la motivación laboral es un impulso interno dirigido conscientemente a la realización de una tarea utilizando recursos físicos y mentales hasta cumplir el objetivo (Peña y Villón, 2018). Para León y Díaz (2013), el fin último de la motivación es la retribución externa (premio) o interna (satisfacción), aunque García (2012) enfatiza más el aspecto económico como principal factor motivacional del trabajador.

Otros factores motivacionales, sobre todo la de carácter intrínseco, la constituyen el clima laboral, la libertad y la flexibilidad para la realización de las tareas (Santiago, 2023a) además de inteligencia cultural y habilidades de comunicación (Mehdipour & Yadegarzaee, 2019), para lo que resulta relevante el tipo de liderazgo existente (Godinho et al., 2019), pues ello permite empoderar, fortalecer competencias, elevar las relaciones de confianza y la autoeficacia, (Santiago, 2023b). Por otro lado, es necesario que la organización instale una cultura de cambio para que se tenga la oportunidad de conferir poder y reconocimiento (García & Forero, 2014), aunque por parte del individuo se requerirá desarrollar adecuadas estrategias de afrontamiento para afrontar el estrés o las presiones que ello implica (Campos et al., 2023).

Perspectiva teórica

Tomando en cuenta los apuntes de Salanova, et al., (1996), se puede identificar dos grupos de teorías relacionadas a la motivación laboral: las teorías centradas en los contenidos y en los procesos.

Las teorías centradas en los contenidos, conciben a la motivación como un fenómeno estático y su estudio van orientado a las necesidades como su principal causa. Entre sus principales referentes se encuentran McClelland (1989), quien señala que la motivación surge de tres necesidades: logro, afiliación y poder; Maslow (1943), quien indica que la motivación surge de la privación pues ello conduce a la satisfacción de necesidades básicas jerárquicamente dispuestas; Herzberg (1954), que indicó que las personas son motivadas porque persiguen dos necesidades: intrínsecas (fuente interna de motivación) y extrínsecas (fuente externa de motivación); McGregor (1957), propuso su teoría X, que suponía que las personas son pasivas y solo se motivan para cumplir su trabajo porque reciben constante control, por otro lado se halla su teoría Y, que concibe a las personas como activas y por ello se motivan cuando reciben reconocimiento; Alderfer (1969), que sostiene que los trabajadores se

motivan cuando satisfacen tres necesidades: de existencia, interpersonal y de desarrollo personal.

Las teorías centradas en los procesos, se enfoca a buscar la explicación en cómo se produce la conducta motivada (Navarro y De Quijano, 2003). Sus principales referentes son: Vroom (1964), quien sostiene que la motivación laboral depende del valor del resultado alcanzado y las expectativas ante el esfuerzo; a ello, Porter et al. (1971), añade el nivel de esfuerzo a invertir para alcanzar equilibrio entre la expectativa y el esfuerzo. Locke (1968), por su parte sostiene que la motivación laboral esta condicionada a la intención de esfuerzo, lo cual está a su vez relacionada al valor atribuido a la meta; Adams (1963), en tanto, sostiene que la motivación va a depender de la percepción de equidad, es decir, concordancia existente entre la valoración de la tarea y la compensación obtenida por ello. Skinner (1963), también indicó que la motivación depende del refuerzo positivo que se otorga luego de cumplir una tarea o meta.

Dimensiones

Siguiendo la perspectiva de McClelland (1989), las dimensiones de motivación laboral son:

Motivación de logro

Describe a las personas inclinadas a lograr metas que implique alto desafío, razón por el cual se hallan prestos a correr riesgos para alcanzarlos. Es una tendencia apremiante para alcanzar el éxito, pues se halla impulsada por sus necesidades de avanzar y crecer.

Motivación de poder

Describe a las personas que piensan y se enfocan en obtener poder y autoridad, por lo que usualmente cuentan con capacidad para persuadir y prevalecer sobre otros. Se impulsan por su necesidad de tener control o influir sobre los demás, ya sea de manera individual o grupal.

Motivación de afiliación

Describe a las personas que buscan estar acompañadas para recibir amistad, interacciones positivas y aprobación constante. Se conducen bajo la necesidad de interacción y aprobación para sentirse seguras.

2.2.2 Estrés laboral

Definición

Nadinloyi et al (2013), define estrés laboral como un conjunto de respuestas físicas y emocionales que se producen cuando se perciben que las demandas laborales exceden la capacidad, recurso o necesidad del trabajador. Al parecer, el estrés laboral se presenta cuando la persona no puede afrontar los desafíos que implican una actividad laboral, siendo ello debido a la intervención de factores como las características individuales, la naturaleza de la organización en términos de procesos y clima laboral, así como, la calidad de las interacciones sociales (Balayssac, et al. 207). Por su parte, Buendía y Ramos (2001) ha señalado que el estrés laboral es un estado psicofisiológico resultante de la interacción del individuo con su entorno de trabajo, siendo el afrontamiento, las expectativas y la autoeficacia las principales variables que la moderan (Martínez et al, 2006). De esta manera, aquellas que presentan estrés laboral suelen desarrollar agotamiento emocional y apatía con respecto a sus actividades laborales, sintiendo paralelamente incapacidad para lograr metas a corto o mediano plazo (Newstrom, 2011).

El estrés laboral es un problema que, no solo pone en riesgo la salud de los que la padecen, sino que conlleva grandes costes para la organización donde laboran (Viñuales, 2022). Ciertamente, el estrés y otros trastornos psíquicos menores causan daños en la salud psicológica y física de los militares (de Souza, 2022; de Liz, et al., 2014) pues disminuyen su vitalidad (Schlichting, et al., 2014), sobre todo cuando estas personas mantienen

conductas orientadas a mantener la forma física (herrera, et al., 2018), o se suscitan cambios organizacionales o se incrementa los niveles de insatisfacción laboral, tomándose en cuenta que el estrés afecta más a los militares por la frecuencia que los niveles de gravedad (Dool, 2009).

Perspectiva teórica

Existen varios modelos teóricos de estrés laboral, a continuación, se hace referencia las principales.

El modelo ambiental de French y Kahn (1962) sostienen que el estrés laboral es un proceso que surge de la interacción entre el entorno laboral y las características del trabajador. Desde este modelo, el estrés se desarrolla a partir de la identificación de ciertas características del entorno que es evaluada por la experiencia subjetiva del trabajador para luego emitir una respuesta de estrés, que en el largo plazo termina afectando su salud física y psicológica.

Por otro lado, el modelo vitamina de Warr (1990) sostiene que deficiencias en las condiciones de trabajo es perjudicial para el bienestar del trabajador pues genera riesgo a desarrollar estrés laboral; mientras que un entorno positivo y favorable eleva los niveles de bienestar y productividad.

En tanto que el modelo de desequilibrio-recompensa de Siegrist (1996), sostiene que el trabajo es un sistema de recompensas en base a inversión de esfuerzo; en ese sentido, el modelo sostiene que el estrés laboral se produce cuando hay desequilibrio en este sistema, cabe decir, el trabajador evalúa que el esfuerzo es mayor a la recompensa recibida.

El modelo de demanda control de Kaserek (1979), sostiene que el estrés laboral se desarrolla cuando se desencadenan una serie de demandas laborales y exigencias psicológicas y a la vez existen situaciones donde el trabajador no tiene control sobre la tarea

que realiza. Es decir, el estrés laboral se produce cuando el trabajador no tiene el control para responder con eficacia a estas demandas y exigencias.

Por su parte, Ivancevich & Matteson (1989), sostiene que el estrés laboral son respuestas adaptativas que resultan de la interacción del individuo y su entorno. Es decir, de las características individuales que determinan algún tipo de proceso psicológico con las características de un evento externo, lo que resulta en la percepción subjetiva de dichas demandas física o psicológicas como difíciles de afrontar.

Dimensiones

Las dimensiones de estrés laboral surgen de la propuesta de Ivancevich y Matteson (1989), que luego de ser validado el modelo en medio peruano (Suarez, 2013), se consolidan en dos:

Superiores y recursos

Hace referencia a factores estresores que dan lugar a estrés laboral. Puede referirse a las características del líder, que, puede afectar el desempeño de la organización y la motivación del trabajador. También se refiere a la disponibilidad de los recursos, dado que su escasez o dificultad para acceder a ella puede restringir las actividades de trabajo.

Organización y trabajo en equipo

Se refiere a la organización del trabajo como agentes estresores. Por un lado, puede haber una organización jerárquica que coacta la iniciativa o un espacio de trabajo reducido; por otro, puede existir un entorno de trabajo tenso y crítico, sin cohesión ni respaldo de grupo, lo que no posibilita la consolidación de equipos de trabajo.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre motivación de logro y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.
- Existe relación entre motivación de poder y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.
- Existe relación entre motivación de afiliación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método de investigación a utilizar es el hipotético deductivo porque se tiene el propósito de comprender un fenómeno partiendo de premisas generales para arribar a una conclusión específica y se realiza generando hipótesis para luego comprobar su veracidad o falsedad desde el razonamiento deductivo (Sánchez, 2019).

3.2. Enfoque de investigación

El enfoque es cuantitativo en vista que se pretende conocer el objeto de estudio utilizando métodos estadísticos utilizando datos obtenidos tras la medición de las variables con el fin de describir, explicar o predecir los fenómenos sociales (Novoa, 2017).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación básica porque su fin es ampliar el conocimiento existente sobre los fenómenos que subyacen al sujeto o su entorno de manera precisa y objetiva, proporcionando una mirada sistemática de la realidad con el fin de extraer alguna conclusión científica y lógica (Arias, et al., 2022).

3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, transversal y correlacional. Es no experimental porque no se pretende manipular variables, solo estudiarlas en su contexto natural; transversal porque la obtención de los datos se produce en un solo momento y correlacional porque se busca establecer relaciones de dependencia entre dos variables de estudio (Hernández, et al., 2014).

3.5. Población y muestra

3.5.1 Población

Es el conjunto de todos los sujetos que comparten una característica común y de quienes se pretenden obtener cierto conocimiento a fin de dar respuesta a la pregunta de investigación (Seoanea et al., 2007). Para este estudio, la población estará determinada por personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos, que en conjunto hacen 69.

Tabla 1

Población del personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia

Departamento	Numero
Mantenimiento	17
Operaciones	7
Electrónica y armas	12
Electricidad	9
Secretaría	8
Personal	9
Logística	7
Total	69

3.5.2 Muestra

Es un subconjunto de la población en quienes se recogen los datos a fin de describir su condición o establecer magnitudes de asociación (Seoanea et al., 2007). Como la población es pequeña, se opta por elegir a toda la población como muestra, es decir, 69 militares.

3.5.2 Muestreo

Es el procedimiento mediante el cual se logra identificar la muestra. En este caso se opta por un muestreo no probabilístico intencional dado que el investigador elige la muestra en función a criterios específicos (Otzen y Manterola, 2017). En este caso criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión:

- Edades entre 25 y 60 años
- Ambos sexos
- Aceptar participar en el estudio

Exclusión:

- Menores de 25 o mayores de 65 años
- No aceptar participar en el estudio

3.6. Variables y operacionalización

Las variables son:

Variable 1. Motivación laboral

Variable 2. Estrés laboral.

Tabla 1

Matriz operacional de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	
Motivación laboral	Es una fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia una conducta en particular que le generará una recompensa a fin de satisfacer las necesidades de logro, poder y afiliación (Steers, et al., 2003).	Puntuación obtenida en base a 15 ítems divididos en tres dimensiones (Poder, Logro y Afiliación) los cuales se responden en base a una escala Likert de 5 opciones que van de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo.	Motivación de logro Motivación de poder Motivación de afiliación	- Mejora del desempeño - Retos y metas - Progreso y satisfacción - Competir y ganar - Búsqueda de poder - Influencia - Búsqueda de relaciones - Necesidad de pertenencia - Necesidad de aprobación social	del 1, 3, 6, 9, 11 y 2, 4, 7, 11, 12 de 3, 5, 8, 10, 13	Escala de medición ordinal (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	
Estrés laboral	“Una respuesta desadaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona” (Ivancevich & Matteson, 1989, p. 10).	Puntuación obtenida en base a 25 ítems divididos en dos dimensiones (Superiores y recursos; Organización y equipo) los cuales se responden en base a una escala Likert de 7 opciones que van de nunca a siempre.	Superiores y Recursos Organización y Equipo	- Relación con superiores - Disponibilidad de recursos - Organización del trabajo - Equipo de trabajo	y con y del del	Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24 Ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	Escala de medición ordinal (0) Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica de recolección de datos es la encuesta, que se define como un procedimiento estandarizado mediante el cual se pretende recabar datos a partir de una muestra con el fin de describir o explicar un fenómeno (Casas, et al., 2003).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Los instrumentos son:

Escala de Motivación de Steers y Braunstein

Instrumento elaborado por Steers y Braunstein (1976) a partir del modelo propuesto por McClelland (1965), el cual fue adaptado al medio peruano por Palma (2000) y últimamente por Ventura (2018). Se trata de una escala compuesta 55 ítems con 5 opciones de respuestas que van desde la puntuación del 1 (Totalmente en desacuerdo) al 5 (Totalmente de acuerdo), los cuales hallan divididas en 3 dimensiones: logro, poder y afiliación. La aplicación procede a partir para sujetos de 18 años de edad en adelante, de manera individual o grupal, con un tiempo aproximado de 15 minutos

Tabla 2

Baremo de la escala de motivación laboral

	Bajo	Medio	Alto
Motivación de logro	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Motivación de poder	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Motivación de afiliación	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Motivación laboral	15 – 34	35 – 55	56 – 75

Escala de Estrés Laboral OIT- OMS

Instrumento elaborado por la OIT-OMS a partir del modelo propuesto por Ivancevich & Matteson (1989), el cual fue adaptado al medio peruano por Suárez (2013). Se trata de una escala compuesta 25 ítems con 7 alternativas de respuestas que van desde la puntuación del

0 (Nunca) al 6 (Siempre), los cuales, en su versión original se hallaban divididas en 7 dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión, respaldo del grupo; sin embargo con la adaptación inicial de Medina, et al (2007) en México, y de Suarez (2013) en Perú, el modelo fue reducido a 2 dimensiones: superiores y recursos, Organización y equipos. La aplicación procede a partir para sujetos de 18 años de edad en adelante, de manera individual o grupal, con un tiempo aproximado de 15 minutos.

Tabla 3

Baremo de la escala de estrés laboral

	Bajo	Medio	Alto
Superiores y recursos	0 – 21	22 – 44	45 – 66
Organización y equipo de trabajo	0 – 27	28 – 56	57 – 84
Estrés laboral	0 – 49	50 – 100	101 – 150

3.7.3. Validación

Escala de Motivación de Steers y Braunstein

La escala fue validada en principio por Palma (2000), quien valoró el instrumento siguiendo el criterio de jueces y análisis discriminante, obteniéndose aceptación favorable de los jueces y correlaciones positivas intra dimensiones significativas ($0.51 < r < 0.58$) lo que evidencia una estructura favorable del instrumento. Por su parte, Ventura (2018), validó el instrumento con análisis factorial confirmatorio obtenidos como resultado índice de bondad de ajuste (GFI) de .954, índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) de .936, un residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) de .0884, un índice de ajuste normado (NFI) es de .926 y un índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) es de .767; para el modelo de 15 ítems.

Escala de Estrés Laboral OIT- OMS

La Escala de Estrés Laboral OIT- OMS evidenció validez de constructo a través de análisis factorial exploratorio con muestra peruana, corroborando el modelo original de 25 ítems, pero fusiona los 7 factores originales en dos factores: Superiores y recursos; Organización y equipo de trabajo que explican el 63.2% de la varianza (Suarez, 2013).

3.7.4. Confiabilidad

Escala de Motivación de Steers y Braunstein

La escala de motivación laboral obtuvo coeficientes alfa de Cronbach de 0.86 para la escala total (Palma, 2000), además, coeficientes omegas de McDonald de 0.785 para logro, 0.613 para poder y 0.657 para afiliación (Ventura, 2018); lo que denota que el instrumento cuenta con confiabilidad.

Escala de Estrés Laboral OIT- OMS

La Escala de Estrés Laboral OIT- OMS cuenta con evidencia confiabilidad pues el modelo de 25 ítems alcanza un alfa de Cronbach de 0.966 que evidencia alta consistencia interna del instrumento (Suarez, 2013).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El instrumento será aplicado a personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos. Se procederá a aplicar los instrumentos de manera presencial en las horas de descanso en las diferentes áreas existentes. Para el procedimiento se tomará un lapso de 2 semanas aproximadamente, inicia con una breve explicación del propósito del estudio y de la consigna de los instrumentos, para luego esperar conformidad u aceptación de manera individual. Se entregará los instrumentos en físico y se esperará hasta concluir y previa

revisión se dará por concluido y se agradecerá por la participación. Los datos serán organizados en una hoja Excel para su posterior procesamiento estadístico.

Para el análisis estadístico se procederá a elaborar tablas de frecuencia para describir la muestra y las variables. Con el fin de comprobar las hipótesis se evaluará la distribución de los datos con el estadístico Kolmogorov Smirnov a fin de elegir la prueba estadística idónea, en este caso se optará por el coeficiente de correlación por tratarse de datos numéricos, siendo la regla de decisión la siguiente:

Si $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

3.9. Aspectos éticos

Con el fin de salvaguardar los principios éticos asociados a toda investigación se tomará en cuenta la Declaración de Helsinki, siendo en principio tomado en cuenta, el consentimiento informado, dado que todos los participantes serán informados previamente sobre el propósito del estudio y las implicancias para ellos, decidiendo continuar solo en el caso se obtenga su aceptación. Por otro lado, se cuida evitar el plagio, razón por el cual se registran todas las referencias utilizadas, citando cuidadosamente cada uno de los contenidos expuestos considerando las normas APA séptima edición.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Descripción de la muestra

Tabla 4

Descripción de la muestra por edad y sexo

		<i>f</i>	<i>%</i>
Edad	[26-30]	17	24.6
	[31-40]	39	56.5
	[41-50]	13	18.9
Sexo	Hombres	54	78.3
	Mujeres	15	21.7

Nota: n=69

En la tabla 5, se describe la muestra de militares que participaron en el estudio y se puede apreciar que la mayoría tienen entre 31 y 40 años de edad (56.5%), seguidos de aquellos que tienen entre 26 a 30 años (24.6%). Asimismo, se tiene que, aquellos que tienen entre 41 a 50 años son los que se hallan en menor proporción.

Descripción de las variables

Tabla 5

Niveles de motivación laboral

	Bajo		Medio		Alto	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Motivación de logro	4	5.8	11	15.9	54	78.3
Motivación de poder	2	2.9	48	69.6	19	27.5
Motivación de afiliación	4	5.8	47	68.1	18	26.1
Motivación laboral	2	2.9	40	58.0	27	39.1

Como se observa en la tabla 6, la motivación laboral de los militares tiende a ser de nivel Medio (58%). Esta misma tendencia se observa en motivación de poder (69.6%) y afiliación (58%); sin embargo, en motivación de logro, la tendencia es el nivel alto (78.3%).

Tabla 6

Niveles de estrés laboral

	Bajo		Promedio		Alto	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Superiores y recursos	42	60.9	19	27.5	8	11.6
Organización y equipo de trabajo	40	58.0	21	30.4	8	11.6
Estrés laboral	40	58.0	21	30.4	8	11.6

Los niveles de estrés laboral expuesto por los militares evaluados se observan en la tabla 7 y se observa que tiende a ser bajo (58%). La misma tendencia muestran las dimensiones Superiores y recursos (60.9%); así como, Organización y equipo de trabajo (58%).

4.2. Prueba de hipótesis.

Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	K-S	gl	Sig.
Motivación de logro	.191	69	.000
Motivación de poder	.133	69	.004
Motivación de afiliación	.170	69	.000
Motivación laboral	.169	69	.000
Estrés laboral	.164	69	.000

Nota: sig. < .05.

Se calcularon los resultados del análisis de normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov. La tabla 8 muestra que las variables motivación laboral y estrés laboral con sus respectivas dimensiones, no tienen distribución normal ($p < .05$); por lo expuesto, se requiere del uso de pruebas no paramétricas (rho de Spearman) para comprobar las hipótesis.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H₀: No existe relación entre motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.

H₁: Existe relación entre motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.

Tabla 8

Correlación entre motivación y estrés laboral

		Estrés laboral	
		rho	r ²
Motivación laboral	Rho de	-.160	.03
	Spearman		
	Sig.		

Nota: sig. < .05.

En la tabla 9, Se observa que no existe correlación significativa ($\rho = -.160$; $p = 0.188 > .05$) entre motivación laboral y estrés laboral; debido a ello se decide aceptar la hipótesis nula; es decir, no existe relación entre motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023. Por ello, el tamaño del efecto tiende a ser nulo ($r^2 = .03$).

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación entre motivación de logro y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.

H₁: Existe relación entre motivación de logro y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.

Tabla 9

Correlación entre motivación de logro y estrés laboral

		Estrés laboral	
		rho	r ²
Motivación de logro	Rho de	-.179	.02
	Spearman		
	Sig.		

Nota: sig. < .05.

En la tabla 9, Se observa que no existe correlación significativa ($\rho = -.179$; $p = 0.140 > .05$) entre motivación de logro y estrés laboral; debido a ello se decide aceptar la hipótesis nula; es decir, no existe relación entre motivación de logro y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023. Por ello, el tamaño del efecto tiende a ser nulo ($r^2 = .02$).

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación entre motivación de poder y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.

H₁: Existe relación entre motivación de poder y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.

Tabla 10*Correlación entre motivación de poder y estrés laboral*

			Estrés laboral	
			rho	r ²
Motivación de poder	Rho de Spearman		-.000	.00
	Sig.		1.000	

Nota: sig. < .05.

En la tabla 9, Se observa que no existe correlación significativa ($\rho = -.000$; $p = 1.000 > .05$) entre motivación de poder y estrés laboral; debido a ello se decide aceptar la hipótesis nula; es decir, no existe relación entre motivación de poder y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023. Por ello, el tamaño del efecto tiende a ser nulo ($r^2 = .03$).

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación entre motivación de afiliación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.

H₁: Existe relación entre motivación de afiliación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.

Tabla 11*Correlación entre motivación de afiliación y estrés laboral*

			Estrés laboral	
			rho	r ²
Motivación de afiliación	Rho de Spearman		-.279	.08
	Sig.		.0020	

Nota: sig. < .05.

En la tabla 9, Se observa que existe correlación inversa y significativa ($\rho=-.279$; $p=0.020<.05$) entre motivación de afiliación y estrés laboral; debido a ello se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre motivación de afiliación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023. Aunque, el tamaño del efecto tiende a ser pequeño ($r^2=.08$).

4.3. Discusión

Considerando los resultados obtenidos se ha comprobado que no existe relación significativa ($p=0.188>.05$), entre motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023. Esto implica que las fuerzas que impulsan el comportamiento humano hacia fines particulares con el objeto de satisfacer necesidades de logro, poder y afiliación (Steers, et al., 2003), se manifiestan de modo independiente a la expresión de respuestas desadaptativa, moduladas por las diferencias individuales y que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que exija demandas especiales sobre las (Ivancevich & Matteson, 1989, p. 10); es decir, la motivación laboral no condiciona el desarrollo de estrés laboral en los militares. Estos resultados difieren con los hallazgos informados por Córdova, et al. (2021) quienes demostraron que en el personal militar policial existe relación entre desmotivación y estrés por falta de realización personal. Esto sucede porque las personas que no se sienten realizadas en el trabajo pierden su deseos y motivación para trabajar, desarrollando sentimientos negativos sobre su persona y sus competencias, lo cual se agrava cuando carecen de suficiente inteligencia emocional (Gutiérrez y Ubillus, 2023). La discrepancia entre los hallazgos expuestos podría explicarse por las perspectivas teóricas empleadas, dado que la utilizada aquí es una perspectiva constitucional (motivación como rasgo) no obstante, para los investigadores referidos es más situacional. En cierta medida, el temperamento y el carácter aleja a los militares del estrés laboral pues le ofrece

mayores posibilidades de afronte, no obstante evaluarse así mismo en función de las condiciones puntuales de trabajo y no tener autonomía para decidir cambios es lo que generaría el estrés en este tipo de población.

Asimismo, se evidenció que no existe relación significativa ($p=0.140>.05$) entre motivación de logro y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023. Es decir que el impulso hacia el logro de metas que implican alto desafío asumiendo riesgos de manera apremiante para satisfacer necesidades de éxito y crecimiento (McClelland, 1989) no se relacionan con la expresión de respuestas inadaptativas de tipo físico o emocional que se producen cuando se perciben que las demandas exceden la capacidad, recurso o necesidad de la persona (Nadinloyi, et al. 2013). Cuando se tiene suficiente motivación y convicción sobre las metas a alcanzar, no hay lugar para problemas y estrés; más bien, exige el desarrollo de capacidades para resistir los cambios y salir fortalecidas después afrontando constantemente, con eficacia, los desafíos que el trabajo demanda. En ese sentido, el estudio concuerda con lo expuesto por Huanay, et al (2022) quienes demostraron que existe una correlación perfecta y significativa entre los niveles de resiliencia y el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en el problema más no aquellas enfocadas en la emoción, alcanzar logros y metas requiere enfocarse en el problema más no en los estados emocionales subyacentes a la situación abordada; es que la motivación se relaciona con el rendimiento y el logro consecuente (Berrocal y García, 2020).

También se halló que no existe relación significativa ($p=1.000>.05$), entre motivación de poder y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos. En otras palabras, ser impulsado por la necesidad de tener control o influir sobre los demás, ya sea de manera individual o grupal enfocándose en la obtención de poder y autoridad (McClelland, 1989) no se halla relacionada con los estados psicofisiológicos inadaptativos resultantes de la interacción del individuo con su entorno de

trabajo cuando se carece de capacidad de afrontamiento, expectativa y autoeficacia (Buendía y Ramos, 2001; Martínez, et al. 2006). Los resultados expuestos concuerdan con lo evidenciado por Guedes, et al (2020), quienes manifestaron que la identidad profesional funciona como un recurso personal de los policías militares para generar efectos positivos en el trabajo; es que la identidad del personal militar esta basada en la autoridad y el poder, es parte de su naturaleza, y por ello es poco probable que termine generando estrés laboral; justamente por esa necesidad de poder es que los policías se preocupan por su condición física, lo cual no solo les da autoridad sino también les ayuda a manejar el estrés (Pineda, et al., 2023)

Por otro lado, demostró que existe relación inversa, significativa, aunque débil ($\rho = -.279$; $p = 0.020 < .05$), entre motivación de afiliación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023. Estos hallazgos significan que conducirse bajo la necesidad de interacción y aprobación para sentirse seguras buscando estar acompañadas para recibir amistad, interacciones positivas y aprobación constante (McClelland, 1989), se relaciona con las dificultades de las personas para afrontar desafíos de índole laboral, desarrollando agotamiento emocional, apatía y sentimientos de incapacidad para lograr metas a corto o mediano plazo (Balayssac, et al. 2007; Newstrom, 2011). Lo descrito concuerda con los resultados obtenidos por Granados (2019) quien indicó en su investigación que el estrés laboral surge cuando hay falta de compañerismo pues se percibe en mayor grado el maltrato físico y psicológico; asimismo, Silva (2021) refirió que aquellos militares que perciben mayor cooperación son quienes muestran menores niveles de estrés pues desarrollan más bienestar subjetivo; de manera similar, Santiago (2022), manifestó que la búsqueda de apoyo social es las estrategias que más usan los militares ante el estrés, sobre todo en periodos de despliegue; mientras que no recibirla genera más bien resentimiento y estrés (Santillán (2023).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Primera: No existe relación significativa entre motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023 ($p=0.188>.05$). Es decir, la motivación laboral no condiciona el desarrollo de estrés laboral en los militares.
- Segunda: No existe relación significativa entre motivación de logro y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023 ($p=0.140>.05$). Es decir, cuando se tiene suficiente motivación y convicción sobre las metas a alcanzar, se afronta con eficacia los desafíos, sin dar lugar al estrés laboral.
- Tercera: No existe relación significativa entre motivación de poder y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos ($p=1.000>.05$). La identidad del personal militar está basada en la autoridad y el poder y por ello es poco probable que termine generando estrés laboral.
- Cuarta: Existe relación inversa y significativa, aunque débil, entre motivación de afiliación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023 ($\rho=-.279$; $p=0.020<.05$). Estos hallazgos implican que los militares que se motivan bajo la necesidad de interacción positivas, cooperación y compañerismo tendrán menos probabilidades de desarrollar estrés laboral.

5.2. Recomendaciones

- Primera: Se sugiere a los altos mandos del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos implementar actividades diversificadas que propicien procesos adaptativos y cambios constantes en el desarrollo técnico profesional, pues su carácter personal y formativo brinda protección frente al estrés laboral y de modo independiente, eleva los niveles de motivación frente a las tareas indicadas.
- Segunda: Se sugiere establecer niveles eficaces de comunicación interna entre el personal para optimizar el cumplimiento de metas y tareas en vista que se ha determinado que, si se tiene suficiente motivación y convicción, los desafíos se afrontan con eficacia y sin dar lugar al estrés laboral.
- Tercera: Se sugiere establecer actividades de fortalecimiento de las actividades de empoderamiento a nivel físico e interpersonal, pues define a su naturaleza profesional de los militares y no permite que los estados de estrés laboral les afecte o lo hagan mínimamente.
- Cuarta: Se sugiere ejecutar actividades que fortalezcan el trabajo cooperativo y el espíritu de unidad a través de las interacciones positivas que generen estados de compañerismo, pues se ha demostrado que ello se relaciona con bajos niveles de estrés laboral en los militares.

REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology* 67(5), 422-436.
- Alderfer, C. P. (1969) An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Arrieta, C. y Navarro, J. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes *Actualidades en Psicología*, 22, 67-90.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4794955.pdf>
- Balayssac D, Pereira B, Virot J, Lambert C, Collin A, Alapini D, Gagnaire JM, Authier N, Cuny D, Vennat B. (2017). Work-related stress, associated comorbidities and stress causes in French community pharmacies: a nationwide cross-sectional study. *PeerJ*. 5(e3973). <https://doi.org/10.7717/peerj.3973>
- Bardera, M., García, M. y Pastor, A. (2014). Gestión de estrés en las fuerzas armadas. *Revista del Instituto Español de Estudios Estratégicos*, 4, 1-24.
<https://www.ucm.es/data/cont/docs/1091-2015-05-20-Gesti%C3%B3n%20de%20estr%C3%A9s%20en%20las%20fuerzas%20armadas.pdf>
- Berrocal, C. y García, J. (2020). *Motivación personal y el rendimiento académico de los cadetes del arma de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2020* [Tesis de Licenciatura]. Escuela Militar de Chorrillos. Perú. <https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/handle/EMCH/663>
- Buendía, J. y Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Pirámide.

- Calle, O. (2023). La mística y el liderazgo militar como parte del proceso de transformación institucional. *Revista Seguridad y Poder Terrestre*, 2(3), 101-112. <https://doi.org/10.56221/spt.v2i3.35>
- Campos, L. L., Jaimes, M. Á., Villavicencio, M. del C., & Sánchez, M. (2023). Motivación laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (13159518)*, 29, 266–276.
- Casas, j., Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención primaria* 31(8), 527-538. <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.
- Córdoba, L. Y., Bedoya, D. L., Caicedo, J. F., & Cadavid, Y. M. (2021). Niveles de Estrés y Motivación Laboral en los Patrulleros de la Policía Adscritos a la Seccional de Inteligencia Policial que no Aprobaron el Ascenso a Subintendentes. *Revista Poliantea*, 16(28), 32–38.
- de Liz, C. M., Cirimbelli da Silva, L., Arab, C., da Silveira Viana, M., Brandt, R., Cunha Vasconcellos, D. I., & Andrade, A. (2014). Características ocupacionais e sociodemográficas relacionadas ao estresse percebido de policiais militares. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 43(4), 467–480.
- de Souza, R., Greco, P., Mancio, L., Machado, L., Fenner, D., & Paludett, M. V. (2022). Prevalência De Estresse Ocupacional E Distúrbios Psíquicos Menores Em Militares. *RECIEN: Revista Científica de Enfermagem*, 12(40), 142–152. <https://doi.org/10.24276/rrecien2022.12.40.142-152>
- Dool, R. (2009). Change Fatigue™: The Impact of Enervative Change on Job Satisfaction. *Revue Sciences de Gestion*, 70, 21–40.

- French, J.R. y Kahn, R.L. (1962). A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health. *Journal of Social Issues* 18, 1-47.
- Fundación AUCAL (2017). *Importancia del ejército militar en la sociedad*. <https://www.iniseg.es/blog/seguridad/importancia-del-ejercito-militar-en-la-sociedad/>
- García, M., & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120–142.
- García, V. (2012). *La Motivación Laboral: Estudio descriptivo de algunas variables* [Tesis de Maestría]. Universidad de Valladolid. España.
- Godinho, R., Pauli, J., & Costenaro, A. (2019). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. *Estudios Gerenciales*, 35(153), 388–398. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.153.3266>
- Granados, H. (2019). *Prevalencia, Severidad y Factores Asociados al Estrés Laboral en Soldados que Realizan el Servicio Militar Voluntario, Guarnición Militar Arequipa, 2019* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Católica Santa María. Perú. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/8809>
- Guedes, H. D., Gondim, S. M. G., & Hirschle, A. L. T. (2020). Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares: mediação da identidade profissional. *Estudos de Psicologia (Natal) [Edición Electrónica]*, 25(1), 69–79. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20200007>
- Gutiérrez, A. V., & Ubillus, M. G. (2023). *Inteligencia emocional y motivación laboral en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Universidad Privada del Norte. Perú. <https://hdl.handle.net/11537/34131>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw Hill Education.
- Herrera, D., Carvajal, D., Cueva, A., Acevedo, C., Riveros, F., Camacho, K., Fajardo, D. M., Clavijo, M. N., Lara, D. L., & Vinaccia, S. (2018). Body image, perceived stress, and resilience in military amputees of the internal armed conflict in Colombia. *International Journal of Psychological Research*, *11*(2), 56–62. <https://doi.org/10.21500/20112084.3487>
- Herrera, K. (2020). *Variabilidad de frecuencia cardíaca, estrés y resiliencia en personal militar en función a su nivel de experiencia* [Tesis de Maestría]. Universidad de la Costa. Colombia. <https://hdl.handle.net/11323/8162>
- Herzberg, F. (1954). *Work of the Nature of Man*. The World of Publishing Company.
- Huanay, M., Anglas, Z. D., Aguilar, J. & Chachi, L. (2022). Resiliencia y estilos de afrontamiento al estrés en soldados que prestan servicio militar voluntario en Zona Vraem del ejército peruano. *Llimpi*, *2*(1), 8–16. <https://doi.org/10.54943/lree.v2i1.232>
- Karasek, R.A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, *24*, 285-308
- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. Ediciones Díaz de Santos.
- Kondo, A., González, A. y Parrado, L. (2020). *Estrés laboral en militares y factores relacionados: revisión de alcance, 2010-2020* [Trabajo de investigación]. Universidad del Rosario. Colombia. https://doi.org/10.48713/10336_30736
- Latham, G. P y Ernst, C. T. (2006). *Keys to motivating tomorrow's workforce*. *Human Resource Management Review*, *16*, 181-198.
- León, M. & Díaz, E. (2013). *Recursos Humanos y Dirección de Equipos en Restauración*. Edición Paraninfo.

- Locke, E. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Martínez, A., Reyes, G., García, A. y González, M.A. (2006). Optimismo/pesimismo disposicional y estrategias de afrontamiento del estrés. *Psicothema*, 18(1), 66-72.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Nancea.
- McClelland, D.C. (1965) Achievement Motivation Can Be Developed. *Harvard Business Review*, 43, 6-25.
- McGregor, J. L. (1957). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- Medina, S.; Preciado M.; y Pando, M. (2007). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral para Trabajadores Mexicanos. *Revista de Salud Pública y Nutrición*, 8(4), .
<https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
- Mehdipour, Y., & Yadegarzaee, S. A. (2019). La relación entre la inteligencia cultural y las habilidades de comunicación y la motivación laboral en los gerentes educativos de escuelas secundarias de Zahedan. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6, 1–13.
- Nadinloyi, K.B., Sadeghi, H. & Hajloo, N. (2013) Relationship between Job Satisfaction and Employees Mental Health. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 293-297.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.554>
- Navarro, J., y De Quijano, S., (2003). Dinámica no lineal en la motivación en el trabajo: propuesta de un modelo y resultados preliminares. *Psicothema*, 15(4), 643-649.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento en el trabajo*. Mc Graw-Hill.
- Novoa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Fundación Universitaria del Área Andina

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 12-21.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8176505.pdf>
- Palmero, F. (2005). *Motivación: conducta y proceso*. *REME*, 8, 210-223.
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192.
- Pineda, C. F., Monteros, G. S., Yépez, E. R., & Guerrón, E. R. (2023). El acondicionamiento físico y la relación con el estrés en los Policías Nacionales del Distrito Metropolitano de Quito. *Retos: Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte y Recreación*, 48, 505–510.
- Ponce, H. (2021). *El estrés y su influencia en el ejercicio de las prácticas militares del Ejército del Perú* [Tesis de Licenciatura]. Escuela Militar de Chorrillos
- Ponce, H. (2021). *El estrés y su influencia en el ejercicio de las prácticas militares del Ejército del Perú* [Tesis de Licenciatura]. Escuela Militar de Chorrillos. Perú.
<https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/handle/EMCH/887>
- Porter, L. W. y Lawler, E. E. y Hackman, J. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Rodríguez, F. (2018). *Percepción del estrés, afrontamiento y ajuste psicológico en despliegues militares* [Tesis doctoral]. Universidade de Santiago de Compostela. España. <http://hdl.handle.net/10347/16902>

- Rojas, J. (2023). Regulación emocional y estrés laboral en personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Señor de Sepan. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10607>
- Salanova, M., Hontangas, P. y Peiró, J. M. (1996). Motivación Laboral. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds), *Tratado de psicología del trabajo* (pp. 215-249). Editorial Síntesis.
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Santiago, C. (2023a). Clima ético benevolente y comportamiento creativo: el papel moderador secuencial de la autonomía laboral y de la motivación intrínseca en el sector eléctrico colombiano. *Contaduría y Administración*, 68(2), 199–224. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4773>
- Santiago, C. (2023b). Relación curvilínea entre liderazgo ético y creatividad dentro del sector eléctrico colombiano El papel mediador de la autonomía laboral, el compromiso afectivo y la motivación intrínseca. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo*, 12(1), 74–100. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.769
- Santiago, N. (2022). *Estrés, personalidad y afrontamiento en personal militar* [Tesis de Maestría]. Universidad de León. España. <http://hdl.handle.net/10612/14031>
- Santillán, R. (2023). *Afrontamiento al estrés y resentimiento en el personal militar de tropa de los cuarteles de Tacna, año 2021* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada de Tacna. Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2970>
- Schlichting, A., da Silva, F., Bernardo, V., Gonçalves, E., Gutierrez, P. & Silva, R. da. (2014). The occupational stress affects the health conditions of military police officers. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 43(3), 293–306.

- Seoane, Martín, L., Martín, E., Lurueña, S., Segoviac, F. y Morenod, A. (2007). Curso de introducción a la investigación clínica. Capítulo 5: Selección de la muestra: técnicas de muestreo y tamaño muestral. *Medicina de familia*, 33(7), 356-361. <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-articulo-curso-introduccion-investigacion-clinica-capitulo-13109444>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27.
- Silva, M. (2021). *Personalidade, stress e bem-estar nas forças militares portuguesas* [Dissertação de Mestrado]. Universidades Lusíada. Portugal. <http://hdl.handle.net/11067/6128>
- Skinner, B. F. (1963). Operant Behaviour. *American Psychologist*, 18(8), 503-515. <http://dx.doi.org/10.1037/h0045185>
- Steers, R. M. & Braunstein, D. N (1976). A behavioural-based measure of manifest needs in work setting. *Journal of Vocational behaviour*, 9, 251-266. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:144924997>
- Suarez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50. Recuperado de <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Ventura, S. (2018). *Evidencias de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11378>
- Viñuales, A. (2022). *3 claves para evitar el estrés laboral y mejorar la eficacia empresarial*. Capital Humano.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley

Warr, P. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work and Stress*, 4(4), 285-294.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación entre motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023? <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación entre motivación de logro y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023? - ¿Cuál es la relación entre motivación de poder y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023? - ¿Cuál es la relación entre motivación de afiliación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023? - 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre motivación de logro y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023. - Determinar la relación que existe entre motivación de poder y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023. - Determinar la relación que existe entre motivación de afiliación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023. 	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación entre motivación de logro y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023. - Existe relación entre motivación de poder y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023. - Existe relación entre motivación de afiliación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023. 	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación de logro - Motivación de poder - Motivación de afiliación <p>Variable 2: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Superiores y recursos - Organización y equipo de trabajo 	<p>Tipo de Investigación: Básico</p> <p>Método y diseño de la investigación: Descriptivo, correlacional de corte transversal, no experimental</p> <p>Población Muestra: 69 efectivos del personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos. Toda la población es la muestra.</p>

Anexo 2. Instrumentos

Escala de Motivación de Steers y Braunstein

Estimada(o),

A continuación, leerá una escala que consta de 15 preguntas. Por favor, lea cada uno de ellos cuidadosamente. Esta información es completamente anónima, por lo que se solicita responder con sinceridad. Considere el siguiente significado:

TD: Totalmente en Desacuerdo

D: En desacuerdo

AV: Algunas Veces

A: De Acuerdo

TA: Totalmente De acuerdo

		TD	D	AV	A	TA
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2	Me gusta competir y ganar					
3	A menudo encuentro que hablo con otras personas acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.					
4	Me gustan los retos difíciles					
5	Me gusta llevar el mando					
6	Me gusta agradar a otros					
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13	Me agrada la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

Escala de Estrés Laboral OIT- OMS

Para cada reactivo de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.

- Anote 0si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- Anote 1si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- Anote 2si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- Anote 3si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- Anote 4si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- Anote 5si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- Anote 6si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

	0	1	2	3	4	5	6
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa							
6. El que mi supervisor no me respete me estresa							
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10.El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12.El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19.El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							

20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés							
24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

Anexo 3: Aprobación del Comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 12 de octubre de 2023

Investigador(a)
Jeniffer Isabel Galvez Saenz
Exp. N°: 1024-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) evaluó y **APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “**Motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de la Amazonia, Iquitos 2023**” Versión 01 con fecha 02/10/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 02/10/2023.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Jeniffer Isabel Galvez Saenz y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años (24 meses)** a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI-UPNW



Anexo 4: Autorización de la institución



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 13 de marzo de 2023

Investigador(a)
Alex Hurtado Cruz
Exp. N° 0249-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) evaluó y **APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “**Clima y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari-2023**” Versión 01 con fecha 02/02/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 02/02/2023

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Alex Hurtado Cruz y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La vigencia de la aprobación es de dos años (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. El **Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. Toda **enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, la **Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI-UPNW



Avenida República de Chile N°432. Jesús María
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. 981-000-698
Correo: comite.etica@uwieneredu.pe

Anexo 5. Informe Turnitin

Marcas de alerta

16%

Similitud general

Detalles del documento

--

AT

Fuentes principales

Todas las fuentes

10 Similarity Exclusiones

16%

Similitud general

1	repositorio.ucv.edu.pe <small>INTERNET</small>	3%
2	hdl.handle.net <small>INTERNET</small>	3%
3	repositorio.uwienner.edu.pe <small>INTERNET</small>	3%
4	repositorio.une.edu.pe <small>INTERNET</small>	1%
5	repositorio.upn.edu.pe <small>INTERNET</small>	<1%
6	Submitted on 1692329810419 <small>TRABAJOS ENTREGADOS</small>	<1%
7	revistas.unh.edu.pe <small>INTERNET</small>	<1%
8	biblat.unam.mx <small>INTERNET</small>	<1%
9	repositorio.upt.edu.pe <small>INTERNET</small>	<1%
10	uwienner on 2023-11-15 <small>TRABAJOS ENTREGADOS</small>	<1%
11	uwienner on 2023-02-26	<1%

Universidad Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

Motivación y estrés laboral en personal militar de la Escuadrón Aeronaval de La Amazonia, Iquitos 2023

[Para optar el Título Profesional de:](#)
Licenciado en Psicología

AUTOR: GALVEZ SAENZ, JENIFFER ISABEL

CODIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7124-9261>

LIMA - PERÚ
2023

Compartir

Página 1 de 59

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	3%
2	hdl.handle.net Internet	3%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
4	repositorio.une.edu.pe Internet	1%
5	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
6	Submitted on 1692329810419 Submitted works	<1%
7	revistas.unh.edu.pe Internet	<1%
8	biblat.unam.mx Internet	<1%