



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Estrés Laboral y Rendimiento Laboral
en los Trabajadores de la Institución Educativa 1260 El Amauta,
Ate - Lima**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Malpartida Davirán, Elizabeth Enma (ORCID: 0000-0002-1148-558X)

ASESOR:

Dr. Lip Licham, Cruz Antonio (ORCID: 0000-0002-9670-8980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por ser el guía de mi vida, a mis padres por su apoyo infinito, a mi adorado esposo quien me da su amor, apoyo incondicional; a mis adorados hijos Stefany y Stiven quienes son mi fortaleza para seguir adelante.

Elizabeth.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de continuar superándome como profesional y brindarme los conocimientos en gestión pública a través de sus docentes calificados.

A todo el personal docente y administrativo de la IIEE 1260 El Amauta, en brindarme las facilidades para el desarrollo de la presente tesis.

Finalmente, mi agradecimiento al Dr. Cruz Antonio Lip, y al Mg. Fredy Romaní, por su apoyo perseverante.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Diseño de Investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5 Procedimiento.....	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	18
Análisis descriptivo.....	18
Nivel del estrés laboral y sus dimensiones	18
Nivel del rendimiento laboral y sus dimensiones	19
Análisis inferencial.....	20
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

- Tabla 1: Coeficiente Alfa de Cronbach de los instrumentos de evaluación.
- Tabla 2: Valides contenido por juicio de expertos de los instrumentos de estrés laboral y rendimiento laboral
- Tabla 3: Análisis descriptivo: Nivel del estrés laboral y sus dimensiones
- Tabla 4: Análisis descriptivo: Nivel del rendimiento laboral y sus dimensiones
- Tabla 5: Correlación entre estrés laboral y rendimiento laboral.
- Tabla 6: Correlación entre el nivel de estrés laboral y los niveles de productividad, conocimiento y habilidad, trabajo en equipo, calidad y responsabilidad.

Índice de gráficos

- Figura 1: Gráfico de frecuencia del nivel de estrés laboral y nivel del rendimiento laboral.
- Figura 2: Gráfico de frecuencia del nivel de rendimiento laboral y sus dimensiones.

RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta-Ate Lima, la metodología utilizada en la investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, descriptivo - correlacional, enfoque cuantitativo y de enlace transversal. Se aplicó dos cuestionarios cuyos resultados de confiabilidad fueron desarrollados con el Alfa de Conbrach, se obtuvo un índice de 0,95 para variable estrés laboral y 0,96 para la variable rendimiento laboral, ambos resultados verídicos para su aplicación, referente al análisis de los resultados estadísticos indican, el estrés laboral se evidencia que un 45.00 % muestran un estrés alto, el 42.50% el estrés es medio y 12.00 % el estrés es bajo, con respecto al rendimiento laboral un 7.50% se sitúan en un nivel regular, mientras que el 92.50% de los trabajadores representan un nivel eficiente.

Se concluye que existe relación inversa entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta-Ate Lima cuyo valor correlacional resulta -0.107 y el valor p es >0.05 no tiene significancia, al interpretar podemos indicar que al incrementarse el estrés laboral el rendimiento laboral disminuye en las actividades que realizan los trabajadores.

Palabras clave: Estrés laboral, rendimiento laboral, cansancio, productividad.

ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship between the level of work stress and work performance in the workers of the educational institution 1260 El Amauta-Ate Lima, the methodology used in the research was applied, with a non-experimental design, descriptive - correlational, quantitative approach and cross-sectional link. Two questionnaires were applied whose reliability results were developed with the Cronbach Alpha, an index of 0.95 was obtained for the work stress variable and 0.96 for the work performance variable, both results were true for their application, referring to the analysis of the statistical results indicate that 45.00% of the work stress shows high stress, 42.50% stress is medium and 12.00% stress is low, with respect to work performance, 7.50% are at a regular level, while 92.50% of the workers represent an efficient level.

It is concluded that there is an inverse relationship between job stress and job performance in the workers of the educational institution 1260 El Amauta-Ate Lima whose correlation value is - 0.107 and the p -value is >0.05 has no significance, by interpreting we can indicate that by increasing job stress job performance decreases in the activities performed by workers.

Keywords: Job stress, job performance, fatigue, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos tiempos se ha abordado con gran énfasis el tema del estrés laboral dada su importancia, por los diferentes daños psicológicos y fisiológicos que se produce en la persona; estos son provocados por la presión que se tiene en el entorno laboral y se desarrolla cuando las labores son cada vez más pesadas, así mismo surgen exigencias superando muchas veces sus propios límites del trabajador. Sin lugar a duda una problemática que se aborda en salud en esta sociedad moderna es el estrés ya que el 65% de las personas que laboran han sufrido o sufren estrés severo, esto implica una deficiencia en la productividad de la institución, y para los empleados repercute en su calidad de vida. (Sofía, 2021).

En la actualidad muchas personas viven estresadas desde el encierro y el trabajo virtual a distancia que realizan en sus hogares debido al COVID 19, el impacto que ha tenido el estrés en la salud mental se comienza a visualizar en forma masiva, debido a que las personas viven con temor del virus, estrés a la adaptación a nuevas costumbres, restricciones y limitaciones de toda índole y algo muy significativo, el temor a perder el trabajo. (Sofía, 2021)

Según Alarcón, (2018) Los empleados que más estrés sienten son los que tienen responsabilidades familiares y laborales; del mismo modo, el trabajo que se desarrolla bajo presión muchas veces superan las habilidades, destrezas, preparación y conocimientos, no resolviendo esta tensa situación, por otro lado, estas consecuencias están delimitando el entorno familiar y personal.

Según Pfeffer, (2016) indica que el estrés laboral ha provocado a nivel mundial miles de muerte en los seres humanos, en estos últimos años 120.000 trabajadores en los Estados Unidos han fallecido por estrés, esto incluye al 61%, lo que sugiere que la carga de trabajo excesiva se ha vuelto inhumana, lo que resulta un desempeño deficiente del empleado y más de \$ 300 mil millones en pérdidas económicas anuales para los empleadores.

Según la Pontificia Universidad Católica del Perú, (PUCP) (2018) los estudios muestran que 80 % de personas en el Perú están o han sufrido estrés, y el 47,7% son mujeres que experimentan estrés por ser madres, realizar trabajo y

hacerse cargo de su hogar. Estos estudios demuestran que la mayoría sufre de insomnio, cambios de humor, depresión, relacionada con el estrés. Estos estudios señalan también que en Lima y Callao la proporción registrada es alta haciendo una comparación con las áreas rurales. Además, las instituciones y las organizaciones en su mayoría de desarrollo laboral se organizan bajo presión y regímenes rígidos, olvidando que son personas, que de alguna manera no permiten que los trabajadores desarrollen sus habilidades, destrezas; y les impiden ser creativos para desarrollarse.

En la institución educativa 1260 El Amauta Ate- Lima, se observa que existe problemas de estrés en el personal, a consecuencia de diversos factores, el cual motiva a desarrollar el presente trabajo, esta investigación se enfoca en dar un aporte a problemas directamente relacionados con la persona, pues muchas veces no entendemos, porque el rendimiento laboral es bajo o alto. Puede ser debido a la recarga laboral, cambios de horarios, reuniones virtuales de trabajo prolongadas, adaptación a las limitaciones y restricciones del contexto actual por el COVID 19.

Para la siguiente investigación, el problema general de investigación es ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el nivel del rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta, Ate - Lima?; los problema específico son: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el nivel de productividad, conocimiento y habilidad, trabajo en equipo, calidad y responsabilidad, en los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta, Ate - Lima?.

Este informe de investigación se justifica teóricamente porque va aportar el conocimiento específico, si es que en este contexto existe una relación entre ambas variables y poder actuar en consecuencia los resultados se sistematizaran con propuestas que puedan mejorar en la práctica las informaciones y los datos, que resulten van a permitir a sus directivos de la institución educativa 1260 El Amauta, Ate - Lima, mejorar a sobrellevar los problemas y dificultades que puedan existir en la institución, metodológicamente, la presente investigación aportará instrumentos de medición debidamente validados y confiables para la obtención de datos de las variables en estudio y servirán de aporte a otros informes.

El objetivo general fue, determinar la relación que existe entre el nivel de

estrés laboral y el de rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260, El Amauta – Ate, Lima, mientras que los objetivos específicos fueron, determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el nivel de productividad, conocimiento y habilidad, trabajo en equipo, calidad y responsabilidad en los trabajadores de la institución educativa 1260. El Amauta – Ate, Lima.

Como hipótesis general, existe relación entre el nivel de estrés laboral y el de rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260, El Amauta – Ate, Lima y como hipótesis específicas, existe relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de productividad, de conocimiento y habilidad, de trabajo en equipo, de calidad y de responsabilidad, en los trabajadores de la institución educativa 1260, El Amauta – Ate, Lima.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a antecedentes, en investigaciones anteriores podemos mencionar a Salcedo, Vallejo y Falcón, (2021) cuyo objetivo consistió en determinar como el estrés laboral afecta la salud general de los individuos que laboran en el área administrativa, llegando a concluir que los principales desencadenantes en la salud es el estrés, y se incrementó por la pandemia tanto en el aspecto social y económico, también se puede mencionar a García, Rosales, Saavedra, Sánchez, y Quispe, (2020) su objetivo de estudio fue la determinación del vínculo relacional entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes, estos resultados han permitido deducir que en las entidades se promueva un adecuado clima organizacional y sea incluyente y debe presentar sustentabilidad en el momento, esto permitirá la disminución del estrés en el trabajo.

Así también Reyes, (2020) su objetivo busca analizar el grado de estrés laboral en los empleados, concluyendo que existió un vínculo inverso entre la presencia de estrés en el lugar de trabajo y el número de estrategias utilizadas y cuantas más estrategias se utilizaron, menor fue el nivel de estrés presentado por otro lado, Valenzuela, (2020) su objetivo fue analizar los niveles de estrés experimentados por los funcionarios de carabineros, concluyendo que los funcionarios de carabineros, se encontraron sometidos a un alto nivel de estrés, esto resulta grave, teniendo en consideración el impacto en la salud mental.

Por su parte Valero y Quiroz, (2019) su objetivo fue, investigar los vínculos entre agobio laboral y estrés laboral, llegando a concluir que el estrés interpersonal, la satisfacción y estrés tienen gran magnitud para explicar el agobio laboral, también se tiene a González, (2014) su objetivo fue la determinación del grado de estrés laboral que presentan los empleados, llegando a la conclusión, que los empleados muestran niveles medios de estrés en comparación con situaciones estresantes en el trabajo.

Así también tenemos a Baquerizo y Medina, (2019) su objetivo considera exponer una descripción minuciosa de la presencia del estrés y los alcances dentro del entorno familiar del personal auxiliar que labora en la institución, se concluyó que no existe cultura de prevención y manejo de sus reacciones en la salud mental de las actividades de los empleados y que el estrés repercute en la comunicación,

en el rendimiento y las emociones a nivel familiar.

Así mismo Mejía, Morales, Orellana y Lorenzo, (2017) su objetivo consideraron determinar los síntomas que están interrelacionados con el estrés al inicio y al final de la implementación del programa de actividad física por un periodo de seis meses y se concluye indicando que se reduce el estrés en el personal al realizar la comparación de datos iniciales y finales aplicados por último Salazar De La Quintana, (2017) su objetivo proponer un modelo nuevo que sea eficiente en la institución, en su conclusión se muestra que el modelo de evaluación que aplica la institución es un modelo bastante tradicional como la escala gráfica. Este tipo de evaluación de desempeño hace que el personal se sienta insatisfecho.

Con respecto a investigaciones nacionales tenemos a González, (2020) en su investigación su objetivo de estudio consistió en la determinación de vínculos que hay entre clima, estrés y satisfacción; su resultado muestra que el clima laboral tiene directa relación y mucha significancia con respecto al estrés laboral, por otro parte la variable clima laboral con la satisfacción laboral existe una relación directa bastante relevante y finalmente la variable estrés laboral indica que existe directa relación con mucha significancia con la variable de satisfacción laboral.

Así también Vite, (2019) en esta indagación el propósito fue definir la escala de estrés académico y el comportamiento de sus tres componentes, donde se concluye que existe un nivel severo de estrés, lo que involucra a la búsqueda de dar soluciones que incrementen la satisfacción personal de lo contrario podría perjudicar su futuro desempeño profesional durante la atención integral al individuo, las familias y las comunidades por otra parte Sáenz, (2019) su objetivo fue la determinación del nivel de estrés laboral, cuya conclusión indica que el nivel de estrés es medio y alto, así mismo existe una relación directa con la dimensión individual y el entorno. En cambio, referente a la dimensión organizacional no existe relación con el estrés. Por lo tanto, el estrés es permanente en el personal.

En su estudio también Reyes y Paulina, (2020) concluyen referente al estrés prevalece que el 72.62% sufre estrés, se visualiza que el 76.19% lo padecen las mujeres y el 23.81% son varones, y en su conclusión se evidencia la relación inversa entre el estrés y cantidad de estrategias utilizadas; mientras más estrategias se usa, es menor el nivel de estrés presentado, el objeto fue el análisis

del nivel de estrés laboral en el personal, y la relación con las medidas de afrontamiento al estrés. Así mismo Torres, (2018) en su investigación tuvo como objetivo la identificación del nivel de estrés laboral y la relación con el desempeño laboral, finalmente se evidencia de una relación entre las variables.

Referente a temas de rendimiento laboral Bohórquez, (2020) su propósito fue establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral, en el estudio se llegó a concluir la existencia del vínculo directo con el rendimiento laboral y las relaciones interpersonales, específicamente con sus dimensiones en la calidad laboral, trabajo en equipo, eficacia y eficiencia laboral. Confirmándose la hipótesis planteada por su parte Palmer, (2019) su objetivo plantea realizar un sistema para la superación de la evaluación deficiente del desempeño laboral de los empleados, en su estudio llega a la conclusión que es factible un nuevo sistema para la evaluación de desempeño.

Así también Córdor y Valencia, (2019) en su investigación su propuesta fue la determinación del nivel de motivación y su relación con rendimiento laboral, donde se concluye de la directa interrelación que hay entre el grado de motivación y rendimiento laboral por su parte Oseda, Carruitero y Uribe, (2019) su propósito consistió en la determinación de la relación que existe entre la labor colaborativa y el rendimiento laboral, llegó a la conclusión de la existencia de una débil relación entre ambas variables.

En las bases teóricas, Valente y De la Serna, (2021) en estos tiempos donde la ciencia está investigando temas como el estrés y traumas ocasionado por la pandemia del COVID 19, que se encuentra en el pico más alto, que está relacionado con el miedo, la ansiedad, la fatiga, depresión, resulta muy complicado e inclusive para los científicos de que se está hablando o tratando. Así, el término estrés, la ansiedad y miedo se mezclan en el uso del cotidiano lenguaje y la vez en el lenguaje científico, de tal manera que definirla resulta complicado. Estos son conceptos descriptivos con múltiples significados que están vinculados con lo psicológico y fisiológico.

Según la OIT, (2019) el estrés es la respuesta física y emocional que se describe como un daño causado por una perturbación entre las necesidades y los recursos percibidos y la capacidad cognitiva de la persona para hacer frente a esas

demandas, para Vidal La costa, (2019) el estrés es la reacción automática e innata de nuestro ser, ante eventos desafiantes o peligrosas; define también el estrés laboral, un desequilibrio obsesivo entre los requisitos del trabajo y la capacidad de la persona para cumplirlos, referente al estrés revela la organización mundial de la salud que es una acumulación de señales funcionales y orgánicos que alista el cuerpo humano para actuar.

Por su parte, Lazarus y Folkman, (1986) señalan que es una fase negativa que el empleador debe enfrentar y que las mismas personas deben reconocer la situación y lidiar con el estrés, también manifestaron que el estrés no es una enfermedad, sino que se produce cuando los trabajadores están agobiados, también Castro, (2016) se refiere al estrés indicando que es una tensión, y se manifiesta este proceso psicológica o fisiológicamente, que muchas veces puede ser positivo o negativo El estrés prolongado puede conducir a enfermedades que además de debilitar al individuo, también tienen graves consecuencias para la organización del trabajo.

Stavroula, (1999) manifiesta que es el estrés una manera de reaccionar de los trabajadores, al no poder hacer frente a las demandas, solicitudes y requerimientos que no se ajustan a los requisitos de la organización en cuanto a sus conocimientos y habilidades, no responden a los requisitos de la institución que lo contrata.

Cano, (2002) asume que el estrés es una respuesta confusa que daña el aspecto físico, mental y social, resulta que en la mayoría de los casos imposibilita ver los cambios producidos en las personas ya que muchos de ellos los esconden perfectamente, todas las sintomatologías que provocan en la fase biológica, por lo que se requieren métodos y expertos en la materia para poder determinar las reacciones de las personas. En cambio, a nivel psicológico, es fácilmente identificar los síntomas provocados por el estrés por resultar notorios y más fácil para la persona observar lo que le está sucediendo y está expuesta a situaciones estresantes.

Dimensiones del estrés, fue creado por, Maslach & Jackson, (1986) también reconocido como "burnout", tiene tres dimensiones:

Cansancio Emocional, es un agotamiento mental que el individuo experimenta un agotamiento general que daña todos los ámbitos de su vida. Este tipo de fatiga se suele asociar a una sensación de incapacidad para realizar las tareas cotidianas, lo que provoca mucha ansiedad e incluso puede conducir a la depresión. Esto puede tener un impacto significativo en el comportamiento individual diario y las relaciones personales.

Despersonalización; Referido a un aspecto de angustia y perturbación, en que el individuo experimenta una percepción extraña de sí mismo. La persona observa al mundo como algo desconocido e irreal. Suele desarrollarse cuando los individuos laboran y realizan demasiadas cosas, inician a retraerse, a reducir lo que están haciendo, y se reflejara en la calidad de su trabajo.

Realización personal, es un proceso en el que se logra optimizar la potencialidad, recursos y capacidades del individuo; puede ser afectado por diversos factores.

Referente al rendimiento laboral, Robbins, (2017) es el resultado de la labor del trabajador, por otra parte, el desempeño valora la forma en que se desarrollan las tareas y funciones que se le encomiendan, y van a depender de la motivación, según Borman y Motowidlo, (2010) lo define el rendimiento laboral como el valor total esperado por la organización, en comparación con los sucesos conductuales de discreción que un individuo lleva a cabo en un determinado tiempo.

Por su parte, los autores Campbell y otros (2012) el rendimiento en el trabajo es igual al comportamiento, es lo que las personas realmente hacen y se puede observar. El rendimiento abarca aquellas acciones que son relevantes para los objetivos de la organización y pueden medirse por lo que cada individuo realmente hace.

Así mismo Costales, (2009) hay dos partes inseparables e interdependientes dentro de la definición de beneficios que propone este modelo. Por un lado, el comportamiento laboral (funciones o actividades), por otro lado, las metas u objetivos organizacionales. Sin comportamiento laboral, los objetivos no se alcanzarían y sin objetivos el comportamiento no tendría relevancia organizativa.

Pero los estándares también son importantes porque tienen una influencia directa en uno de los determinantes del desempeño que es la motivación.

Las dimensiones del rendimiento laboral como: el conocimiento y habilidad, trabajo en equipo, responsabilidad, calidad y productividad.

Snell y Bohlander, Benavides (2016) la habilidad y conocimiento es conocida como competencia, a medida que se desarrollan se logra un resultado favorable, el conocimiento es saber hacer, y la habilidad es el poder hacer. El conocimiento para la empresa y la sociedad es el elemento más valioso y esto no es nuevo. Ni que la inteligencia sea la clave que explique la trascendencia de las transformaciones tecnológicas y sociales. El conocimiento siempre ha sido indispensable la funcionalidad de las organizaciones y siempre se ha valorado y utilizado, por su parte, en tanto, Paternina, (2020) refiere que las competencias laborales son aquellas ligadas al mismo individuo, que no tienen relación con sus conocimientos técnicos, sino con su carácter y que, por tanto, diferencian a un empleado de otro, que de antemano está igualmente preparado técnicamente para un puesto.

Por otra parte, Pérez y Coutín (2005) refieren al conocimiento como un recurso significativo de las empresas y organizaciones. El conocimiento varios estudiosos tratarían de cuantificar para realizar la medición del capital intelectual, así mismo Edvinsson y Malone, (2008) la mejor manera de comprender el papel del capital intelectual es la comparación con un organismo vivo. Por tanto, los tipos de valor a considerar al medirlos se pueden dividir en tres clases: capital humano, capital estructura, capital cliente.

Castaño, Lanzas y López (2007), hablan referente al trabajo en equipo, como el modelo de gestión facilita la movilización del grupo hacia una etapa avanzada de trabajo colaborativo y ocurre cuando los mismos equipos pueden tomar todas las decisiones respecto a los procesos bajo su responsabilidad, desde la etapa de presupuesto hasta la consecución de todas las medidas necesarias para lograr el objetivo final planificado, por su parte Ander-Egg, Esther (2010) manifiesta que se habla de un número minúsculo de personas que, interactúan entre si y combinan sus habilidades para alcanzar determinados objetivos y realizan actividades encaminadas a conseguirlos.

Por su parte Robbins, (2005) Indicó que para que los grupos de trabajo funcionen adecuadamente, en primera instancia, no existen reglamentos para la conformación de equipos efectivos, solo se asume que el trabajo que realizan debe ser ejecutado con calidad, eficacia, utilizando sus mayores destrezas, habilidades, sistemas, técnicas, estrategias, procesos, metodologías, métodos y el equipo también debería estar cohesionado dentro de la organización.

Argandoña, (2012) la definición de responsabilidad social es ética, porque refleja una obligación moral y social, en el sentido de que la empresa u organización se siente requerida, desafiada, por la sociedad para hacer frente a sus responsabilidades, que conlleva a ejecutarla con idoneidad, transparencia, etc. Por su parte Schmitz, y Goodin (2000) es el desarrollo del trabajo personal que tiene que afrontar cada miembro del equipo de trabajo cuando hablamos de responsabilidad individual. Según Chiavenato, (2007) la responsabilidad, es individual, y el trabajador es quien se responsabiliza de ejecutar el mejor desempeño en la organización, cumplen las funciones, normas, reglamentos para el logro de sus metas establecidas, que se dan según las áreas que funcionan en la entidad.

Marchant, (2006) la productividad humana es fundamental para lograr las metas de las entidades, a fin de mantener la productividad en línea con la calidad, por su parte para Gutiérrez, (2019) la productividad es la obtención de buenos resultados que se logra de la capacidad de utilizar los recursos existentes de manera inteligente. Descubrir que la alta productividad implica el fenómeno del desarrollo de los empleados, que significa mirar la calidad de vida en el lugar de trabajo desde una perspectiva amplia y mucho más integral, donde el salario es suficiente y justo, la capacitación es en realidad formación personal, el trabajo es diverso y variado, especialmente el liderazgo es justo, humano y respetuoso.

Vargas, (2017) la calidad es algo que está inherente en el individuo, es la habilidad del ser humano para realizar las cosas bien, puede realizarlo individualmente o grupalmente, hoy hablamos de gestión de la calidad total, en la que la calidad no corresponde solamente al resultado, sino también a los equipos de recursos humanos que conforman la entidad, socios, accionistas. Por su parte Carbellido, (2005) manifiesta que la calidad constituye un grupo de características

que representa a un individuo. Es juicio de valor subjetivo que describe los rasgos inherentes de un componente, en busca del perfeccionamiento constante. Por su parte Gutiérrez, (2019) indica que la calidad está ligado a las expectativas del cliente, esto puede ser aprobada o rechazada.

III. METODOLOGÍA

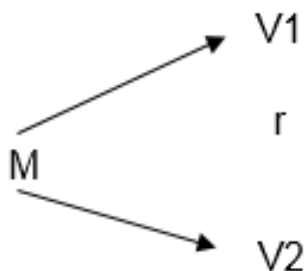
3.1 Diseño de Investigación

Según Arias, (2012) la Investigación correlacional, cuyo fin determina el grado de asociaciones ó relaciones que hay entre las variables. Este diseño, en primer lugar, mide las variables y luego serán medidas las hipótesis correlacionales, por medio de pruebas, aplicando técnicas estadísticas. De forma directa no establece relaciones causales, puede otorgar señales a las probables causas. Por su parte, Vara, (2017) en este estudio indaga de qué forma el cambio de una variable influyen en los valores de otra variable, no siendo alteradas.

Hernández, Fernández y Baptista, (2018) refiere sobre el diseño transversal que es observable y el acopio de datos es ejecutado en un lapso determinado, tratando de relacionar las variables y saber si están correlacionadas o no entre sí. Así mismo Mejía, (2017) la investigación correlacional, es la que mide dos o más variables para determinar las relaciones estadísticas, para llegar a conclusiones optimas no se involucran variables externas, por lo que viene hacer un tipo de investigación no experimental.

Por su parte Dihigo, (2021) indica que el estudio observacional, es conocido también como encuesta de prevalencias. La encuesta transversal en su diseño deberá tener en cuenta aspectos relacionados con la población a estudiar, los sujetos de quienes se obtiene la información a recolectar.

El esquema del diseño será:



M = Personal de la IE 1260 El Amauta- Ate Lima

V1 = Nivel de estrés laboral

V2 = Nivel de Rendimiento Laboral

r = relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Nivel de estrés laboral

Definición conceptual: De acuerdo con la OIT, (2019) el estrés es la respuesta física y emocional que se describe como un daño causado por una perturbación entre las necesidades y los recursos percibidos y la capacidad cognitiva de un individuo para hacer frente a esas demandas.

Definición operacional: Hace referencia a la acumulación de emociones, agotamiento emocional, trabajo intenso que desarrollan los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta.

Indicadores:

X1 Cansancio emocional: Fatiga, clima laboral, pérdida de energía.

X2 Habilidades del trabajador: preocupación por el trabajo, capacidad bajo presión, agotamiento.

X3 Realización personal: Expectativas, exigencias.

Variable 2: Nivel rendimiento laboral

Definición conceptual: De acuerdo con Campbell, y otros (2012) el rendimiento en el trabajo es igual al comportamiento, es lo que las personas realmente hacen y se puede observar. El rendimiento abarca aquellas acciones que son importantes para los propósitos de la empresa o entidad y pueden ser medidas.

Definición operacional: Acciones que ejecutan los trabajadores, docentes y administrativos, según sus funciones asignadas a su cargo mediante el cual se evalúa el rendimiento con las personas que trabaja y atiende.

Indicadores:

X1 Conocimiento y habilidad: Conocimiento de sus funciones, proactividad.

X2 Trabajo en equipo: Relación de grupo en trabajo

X3 Responsabilidad: Colaboración.

X4 Productividad: Conocimiento del trabajo

X5 Calidad: Capacidad en la realización del trabajo

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Carrasco, (2017) define la población como la conformación de un conjunto de elementos, que participaran en un análisis de un determinado problema de investigación. La población de esta investigación estuvo compuesta por 40 trabajadores, docentes y administrativos, de la institución educativa 1260 El Amauta-Ate Lima.

El muestreo fue no probabilístico, según Salazar, (2018) conjunto de unidades que se obtiene de la población utilizando una estrategia de acción, elaborado con anticipación para la determinación de un resultado que pueda extenderse a la población. El número de muestra para nuestro estudio es de tipo censal, estuvo constituida por 40 empleados de la institución educativa 1260 El Amauta Ate Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para ambas variables se aplicó la técnica de la encuesta y según García, (2018) la técnica de la encuesta es una investigación que se realiza sobre la muestra de sujetos, donde se emplea procesos estandarizados de interrogantes con intenciones de la obtención de mediciones cuantitativas de diversas características de la población.

Para nuestro estudio se aplicó el cuestionario como instrumento en el acopio de datos, para García, (2018) el cuestionario es quizás el instrumento más empleado para acopiar datos; consistente en un grupo de preguntas respecto a las variables a medir. Para el nivel de estrés laboral, el cuestionario quedo conformado por 22 ítems 3 dimensiones, y referente al nivel de rendimiento laboral conformado por 25 ítems y sus dimensiones en 5.

Según Hernández, (2018) la validez esta representa por la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de medir las interrogantes que fueron establecidas. Para nuestra investigación los instrumentos fueron validadas por un juicio experto que las revisa con detalle y evalúa si han sido desarrolladas de acuerdo con las variables, dimensiones e indicadores.

Con referencia a la confiabilidad de los instrumentos para López y Fachelli, (2017) es consistente y coherente el nivel en que un instrumento genera resultado. Cabe, mencionar que al aplicar el instrumento repetidamente al mismo sujeto u objeto producirá iguales resultados. El investigador debe calcular lo referido a los coeficientes el valor de manera asertiva con la aplicación del método adecuado, para muchos especialistas y expertos indican que estos valores de coeficiente deben oscilar entre 0.70 a 0.90.

Para nuestro estudio se ha determinado para el grado de confiabilidad ejecutando el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor se encuentra entre 0 y 1 determinado la confiabilidad a partir de 0.8. La confiabilidad de los instrumentos de gestión, de estrés laboral y rendimiento laboral se ejecutó con el coeficiente Alfa de Cronbach, para los 22 ítems y 25 respectivamente del cuestionario, se obtuvo un índice de 0,95 para variable estrés laboral y 0,96 para la variable rendimiento laboral, ambos resultados confiables para su aplicación.

Tabla 1

Coefficiente Alfa de Cronbach de los instrumentos de evaluación

Variable	Valor α	N° de elementos
Estrés laboral	0,95	22
Rendimiento laboral	0,96	25

Origen: SPSS 25 versión 25

Al respecto López y Fachelli, (2017) indican que el instrumento es confiable si supera 0.750. Los resultantes de nuestro estudio muestran un Alfa de Cronbach de 0,95 para la variable estrés laboral y 0,96 para variable rendimiento laboral, por lo que se resulta confiable ambos instrumentos.

Tabla 2

Valides contenido por juicio de expertos de los instrumentos de estrés laboral y rendimiento laboral

Nombre y apellido del experto	Grado	Dictamen V1	Dictamen V2
Antonio Cruz Lip Licham	Doctor	Aplicable	Aplicable
Fredy G. Romaní Allende	Mg.	Aplicable	Aplicable
Edwin Alberto Martínez López	Doctor	Aplicable	Aplicable

3.5 Procedimiento

Se inicia la investigación con la identificación de la problemática, gracias a los antecedentes de información relacionados al tema. Contando con la disponibilidad de tiempo y considerando la aplicación en los usos de recursos tecnológicos, y procedimientos administrativos, se realizó el progreso de la investigación. Se solicitó en primer lugar el permiso del Director de la institución educativa 1260 El Amauta, luego se coordinó para realizar la aplicación del cuestionario con el formulario google, a través de los contactos telefónicos, mensajes de textos y whatsapp, debiendo ejecutarse en un periodo de dos semanas, finalmente se coordina para hacerle llegar los resultados al concluir la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis se realizó su procesamiento en el excel, la tabulación y ordenamiento de datos según las variables y sus dimensiones, concordado con los objetivos. Las tablas de distribución de frecuencia se realizaron con el procesamiento de información con el software SPSS 25, así mismo en la recolección de datos se aplicó el índice de confiabilidad, para la muestra de resultados la prueba de normalidad y correlaciones de Spearman en la estadística inferencial y la estadística descriptiva muestra las tablas con los porcentajes de cada una de las variables.

3.7 Aspectos éticos

Para dar cumplimiento a los resultados y a la veracidad de los mismos la

investigación se desarrolló de acuerdo con diversos principios legales y éticos, por otro lado, se respetó la anonimidad de los que fueron encuestados y se respetaron en todo momento los derechos de autor de las referencias bibliográficas.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

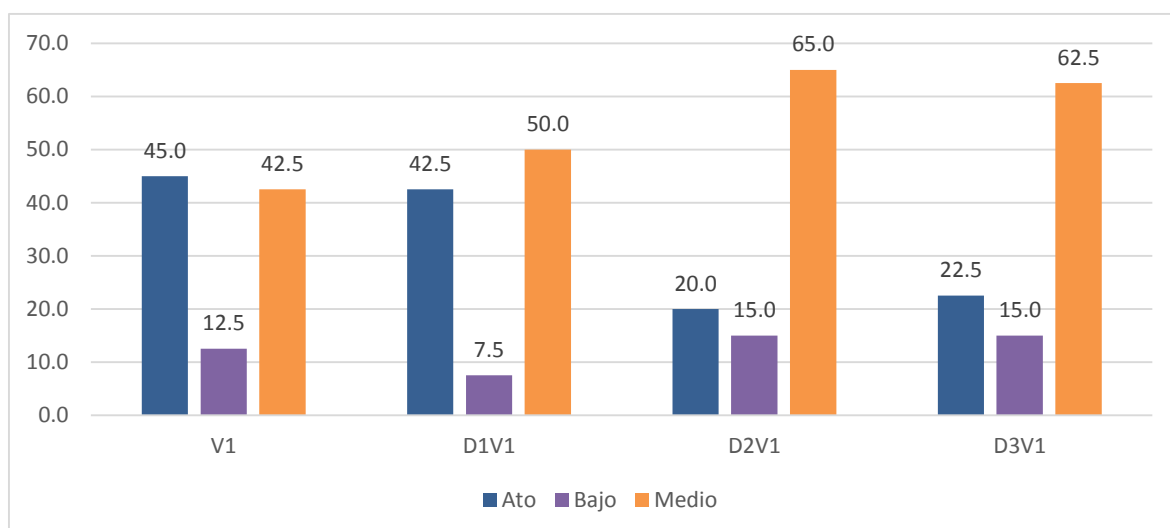
Tabla 3

Nivel del estrés laboral y sus dimensiones

	ESTRÉS	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL
Nivel	%	%	%	%
Ato	45.0	42.5	20.0	22.5
Bajo	12.5	7.5	15.0	15.0
Medio	42.5	50.0	65.0	62.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Figura 1

Gráfico de frecuencia del nivel de estrés laboral y nivel del rendimiento laboral



Los resultados que se detallan en los informes estadísticos en la tabla 3 y figura 1, muestran que el estrés laboral se encuentra en un 45.00 % del nivel alto, 12.50 % muestran un nivel bajo y el 42.50% el estrés es medio; en referencia a sus dimensiones el cansancio emocional el 42.50 % muestran un nivel alto, el 7.5 % el nivel bajo y el 50 % medio; en cuanto a la despersonalización el 20% se encuentra en un nivel alto, el 15% en nivel bajo y el 65 % en nivel medio; finalmente en realización personalización el 22.50 % se encuentra en un nivel alto, el 15% en nivel bajo y el 62.50 % en nivel medio.

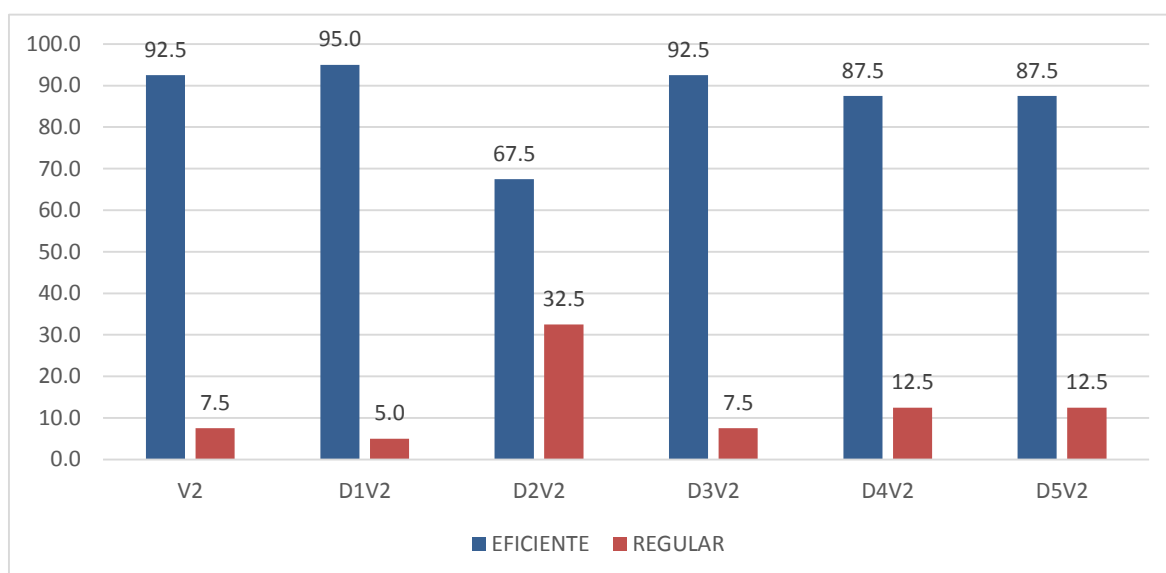
Tabla 4

Nivel del rendimiento laboral y sus dimensiones

	Rendimiento laboral	Conocimiento y habilidad	Trabajo en equipo	Responsabilidad	Calidad	Productividad
Nivel	%	%	%	%	%	%
EFICIENTE	92.5	95	67.5	92.5	87.5	87.5
REGULAR	7.5	5	32.5	7.5	12.5	12.5
Total	100	100	100	100	100	100

Figura 2

Gráfico de frecuencia del nivel de rendimiento laboral y sus dimensiones



Según la tabla 4 y la figura 2, muestran que el 92.50 % de los encuestados perciben que el rendimiento laboral del 92.50 que está en un nivel eficiente, el 7.5 % en un nivel regular y el 0% en un nivel bajo; en cuanto a sus dimensiones, del conocimiento y habilidad el 95% como eficiente, el 5 % regular y el 0% como baja; el trabajo en equipo con el 67.5% como eficiente, el 32.50.% como regular y el 0 % como baja; la responsabilidad el 92.50 % eficiente, el 7.5 % regular y el 0% que es baja, en cuanto a la calidad el 82.50 % es eficiente, el 12.50 % es regular, y 0% nivel bajo, finalmente en cuanto la dimensión de productividad muestra el 82.5 % el nivel eficiente , el 12.5 % el nivel regular y 0 % el nivel bajo.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Ejecutada la prueba de bondad de Shapiro - Wilk, obteniendo un $p < 0,05$ resultado en mayoría de las distribuciones, por lo que se llega a la conclusión que no existe distribución normal. Esto implica que es necesario la aplicación estadística no paramétrica para la comprobación de la hipótesis, que viene hacer el Rho Spearman.

Comprobación de la hipótesis general

H0: no existe relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta-Ate, Lima

H1: existe relación entre el nivel de estrés laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta-Ate Lima

Tabla 5

Correlación entre estrés laboral y rendimiento laboral.

		RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coeficiente de correlación -,107
	LABORAL	Sig. (bilateral) ,509
		N 40

La tabla 5 muestra que existe una relación negativa moderada entre ambas variables. Como el valor de significación observado del coeficiente de correlación de Spearman es de - 0.107 existiendo correlación inversa y, $p = 0.509$ es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis alterna. Ello significativa que existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260 el Amauta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general.

Comprobación de la hipótesis específica

Hipótesis específicas

Existe relación entre el nivel de estrés laboral, la productividad, el conocimiento la habilidad, el trabajo en equipo, la calidad, la responsabilidad en los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta - Ate Lima.

Tabla 06

Correlación entre el nivel de estrés laboral y los niveles de productividad, conocimiento y habilidad, trabajo en equipo, calidad y responsabilidad.

		Estrés laboral	PR	C y H	TE	CA	R
	Coeficiente correlación	de 1,000	037	,097	,117	,065	,203
Estrés laboral	Sig. (bilateral)		822	553	471	692	210
	N	40		40	40	40	40

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

La tabla 06 muestran la correlación entre las variables del estrés laboral y las dimensiones de la variable rendimiento laboral con respecto al Rho Sperman.

La relación entre el estrés y la dimensión de la productividad tiene un valor de 0.037 (correlación prácticamente nula, no existe alteración en la productividad al incrementarse el estrés).

La relación entre el estrés y la dimensión del conocimiento y habilidad tiene un valor de - 0.097 (existe una relación negativa muy baja, que podría indicar que un trabajador estresado tendrá dificultades con respecto a sus habilidades y conocimientos).

La relación entre el estrés y la dimensión de la calidad tiene un valor de - 0.065 a medida que se incrementa el estrés los trabajadores desarrollaran una calidad de trabajo parcialmente bajo.

La relación entre el estrés laboral y la dimensión de trabajo en equipo tiene un valor de - 0.117 a medida que se incrementa el estrés a los trabajadores les dificulta realizar trabajos en equipo.

La relación entre el estrés laboral y la dimensión de responsabilidad tiene un valor de - 0.203 existe una relación baja, prácticamente nula, implica pues si un trabajador esta estresado podría no cumplir con sus responsabilidades.

V. DISCUSIÓN

Se ha considerado que el estrés es el resultado del cansancio físico y mental del individuo según las diversas actividades que realiza, para desarrollarse con plena responsabilidad en sus labores, asumiendo un sentido crítico y teniendo en cuenta otros puntos de vista, concuerda plenamente con la organización internacional del trabajo, (2019) el estrés es la respuesta física y emocional que se describe como un daño causado por una perturbación entre las necesidades y los recursos percibidos y la capacidad cognitiva de la persona para hacer frente a esas demandas, para Vidal La costa, (2019) el estrés es la reacción automática e innata de nuestro ser, ante eventos desafiantes o peligrosas; define también el estrés laboral, un desequilibrio obsesivo entre los requisitos del trabajo y la capacidad de la persona para cumplirlos, referente al estrés revela la organización mundial de la salud que es una acumulación de síntomas funcionales y orgánicos que alista al cuerpo para actuar.

Se concuerda en igual sentido Castro, (2016) se refiere al estrés indicando que es una tensión, y se manifiesta este proceso psicológica o fisiológicamente. El estrés prolongado puede conducir a enfermedades que además de debilitar al individuo, también tienen graves consecuencias para la organización del trabajo. El que a su vez sigue la línea de pensamiento de Cano, (2002) asume que el estrés es una reacción confusa que afecta el aspecto físico, mental y social, resulta que en la mayoría de los casos imposibilita ver los cambios producidos en las personas ya que muchos de ellos los esconden perfectamente, todas las sintomatologías que provocan en la fase biológica, por lo que se requieren procedimientos y especialistas para poder determinar las reacciones de las personas. En cambio, a nivel psicológico, es factible fácilmente identificar los síntomas provocados por el estrés por resultar notorios y más fácil para la persona ver lo que le está pasando y está expuesta a situaciones estresantes.

En el presente trabajo, el estrés laboral y manejo de las dimensiones de cansancio, despersonalización, realización personal se considera importante referente al rendimiento laboral con sus dimensiones conocimiento-habilidad, trabajo en equipo, responsabilidad, calidad y productividad, en los trabajadores de la institución educativa 1260 el Amauta,

Existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260 el Amauta, estando de acuerdo con la investigación de Reyes, (2020) que concluye que existió un vínculo inverso entre la presencia de estrés en el lugar de trabajo y el número de estrategias utilizadas y cuantas más estrategias se utilizaron, menor fue el nivel de estrés presentado, concordando con, Valenzuela, (2020) concluyen que los funcionarios de carabineros, se encontraron sometidos a un alto nivel de estrés, esto resulta grave, teniendo en consideración el impacto en la salud mental.

Los resultados que se detallan en los informes estadísticos en la tabla 3 y figura 1, muestran que el estrés laboral se encuentra en un 45.00 % del nivel alto, 12.50 % muestran un nivel bajo y el 42.50% el estrés es medio, lo cual se concuerda con la investigación de Sáenz, (2019) cuya conclusión indica que el nivel de estrés es medio y alto, así mismo existe una relación directa con la dimensión individual y el entorno. Al respecto también Reyes y Paulina, (2020) en su estudio concluye referente al estrés prevalece que el 72.62% sufre estrés, se visualiza que el 76.19% lo padecen las mujeres y el 23.81% son varones, y en su conclusión se evidencia la relación inversa entre el estrés y cantidad de estrategias utilizadas; mientras más estrategias se usa, es menor el nivel de estrés presentado.

VI. CONCLUSIONES

Con relación al objetivo general: la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el nivel del rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta, Ate-Lima se encontró un p (valor) 0.509, que al ser mayor que el 0.05 requerido, no existe relación significativa entre ambas variables.

Con relación al primer objetivo específico: Determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad laboral, se encontró un p (valor) de 0.822, que al ser mayor que el 0.05 requerido, muestra que no existe una relación significativa entre la variable y la dimensión.

Con relación al segundo objetivo específico: Determinar la relación entre el estrés laboral y conocimiento y habilidad, se encontró un p (valor) de 0.553, que al ser mayor que el 0.05 requerido, muestra que no existe una relación significativa entre la variable y la dimensión.

Con relación al tercer objetivo específico: Determinar la relación entre el estrés laboral y trabajo en equipo, se encontró un p (valor) de 0.471, que al ser mayor que el 0.05 requerido, muestra que no existe una relación significativa entre la variable y la dimensión.

Con relación al cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre el estrés laboral y calidad, se encontró un p (valor) de 0.692, que al ser mayor que el 0.05 requerido, muestra que no existe una relación significativa entre la variable y la dimensión.

Con relación al cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre el estrés laboral y responsabilidad, se encontró un p (valor) de 0.210, que al ser mayor que el 0.05 requerido, muestra que no existe una relación significativa entre la variable y la dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos y coordinadores pedagógicos, de la institución educativa 1260 El Amauta, Ate-Lima, tener reuniones breves y precisas, con los miembros de la comunidad educativa, dichas reuniones sean productivas y no redundantes.

Los responsables del plan anual, deben considerar cursos de capacitación y/o talleres para los docentes y administrativos referente a temas de manejo de estrés, y sus consecuencias.

Se recomienda a los trabajadores de la institución, deben considerar la importancia del manejo y cuidado del estrés laboral para lograr un óptimo desempeño laboral.

Se recomienda a los trabajadores y directivos realizar trabajos en equipo debidamente planificadas y no sorpresivas, para la obtención de buenos resultados.

Se recomienda a los directivos de la institución considerar salidas familiares, que beneficien a todos los trabajadores de la institución, sin perjuicio de la calendarización escolar, esto permitirá mejorar el clima laboral, trabajo en equipo, responsabilidad, productividad.

REFERENCIAS

- Alarcón, M. E. B. (2018). Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual. Palibrio.
- Ander-Egg, E. (2010). El trabajo en equipo. Editorial Progreso.
https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=trabajo+en+equipo+&btnG=
- Argandoña, A. (2012). Otra definición de responsabilidad social. Cátedra “La Caixa” de Responsabilidad Social de la empresa y gobierno corporativo. IESE Business School. Universidad de Navarra. <https://n9.cl/pu1rl>
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Fidas G. Arias Odón. <https://n9.cl/6nd4e>
- Benavides Velasco, C. A., & Quintana García, C. (2003). *Gestión del conocimiento y calidad total*. Ediciones Díaz de Santos.
https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=calidad+total&oq=calidad
- Bohorquez Zuñiga, K. J. (2020). Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial La Convención-Cusco, 2018.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2686484>
- Borman, WC y Motowidlo, SJ (1997). Desempeño de tareas y desempeño contextual: el significado de la investigación de selección de personal. *Desempeño humano*, 10 (2), 99-109. <https://n9.cl/ndtn8>
- Campbell, M. y otros, (2012). <https://n9.cl/059y1> Costales, F. (2009). Teorías contemporáneas sobre rendimiento laboral individual. *Psicología y Organización*, 121
<https://www.uazuay.edu.ec/bibliotecas/publicaciones/UV-48.pdf#page=121>
- Cano, A. (07 de noviembre de 2002). *La naturaleza del Estrés*. Obtenido de <http://www.ucm.es/>
- Capítulo II.4. <https://ddd.uab.cat/record/185163>

- Carbellido, V. M. N. (2005). *¿Qué es la calidad?: conceptos, gurús y modelos fundamentales*. DO NOT USE.
- Carrasco, S. M. P., Chinguel, G. R. C., Cubas, M. M. F., & Cieza, R. Y. R. (2017). *El estudio y la investigación documental: Estrategias metodológicas y herramientas TIC*. Gerardo Chunga Chinguel.
- Castaño, J. C., Lanzas, A. M., & López, M. E. (2007). Estrategia organizacional orientada al logro de resultados desde el trabajo en equipo. *Scientia et Technica*, 1(35). <https://n9.cl/rrijhl>
- Castro, TG (2016). *Cómo superarte con el estrés positivo: Guía práctica* (Vol. 20). Mestas Ediciones. <https://n9.cl/me9b6>
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño. En *Administración de Recursos Humanos* (pp. 241-269). México: McGraw-Hill.
- Cóndor Tarazona, S. E., & Valencia Ticona, I. I. (2019). Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins–ESSALUD. Lima. 2018. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2892301>
- Dihigo, J. G. (2021). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U.
- Edvinsson, L., & Malone, M. (2008). *El capital intelectual: cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa* (No. E14 227). <https://n9.cl/6zw5k>
- García, C. E. C., Rosales, E. M. A., Saavedra, E. F. C., Sánchez, R. M. S., & Quispe, O. F. B. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medi Sur*, 18(6), Recuperado 1138-1144. <https://n9.cl/26rr3>
- García, F. (2017). *Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario* (1ra ed.), México: Limusa S.A.
- González Rueda, N. D. (2020). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2953443>

- González, A. L. S. "Estrés laboral en los empleados de las instituciones bancarias" (Estudio realizado en las instituciones bancarias del municipio de Tacaná, departamento de San Marcos). <https://n9.cl/4zun4>
- Gutiérrez Pulido, H. (2014). Calidad y productividad. https://scholar.google.com/scholar?q=calidad+y+productividad&hl=es&as_sdt=0,5
- Gutiérrez Pulido, H. (2019). Calidad y productividad. https://scholar.google.com/scholar?q=calidad+y+productividad&hl=es&as_sdt=0,5
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.) México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.) México: Mc Graw Hill.
- Lazarus, S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ed. Martínez Roca S.A.
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2017). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra, Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Luis Franklin Palmer Urcia, L. F. (2019). Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2979596>
- Marchant, L. (2006). *Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal*. s.l.: Ed. Ciencias Sociales.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). Inventario para la evaluación del estrés laboral. s.l.: s.n.
- Medina Rosales, J. E., & Molina Vaquerizo, C. E. (2019). Estrés laboral en los docentes de pregrado y postgrado en una institución educativa de Lima con rango universitario, durante el periodo 2019-II.
- Mejía, I. A. O., Morales, S. C., Orellana, P. C., & Lorenzo, A. F. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 33(3), 342-351. <https://n9.cl/xma8f>

- Mejía, T. (2017). Investigación correlacional: definición, tipos y ejemplos. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>. <http://www.scielo.org.bo/scielo.php>.
- Organización 956162964 Internacional de Trabajo (2019). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad* (1ra ed.) Ginebra, Suiza. Recuperado de ISBN: 9789223311377; 9789223311384
- Oseña Gago, D., Carruitero Ávila, N. A., & Uribe Hernández, Y. C. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Conrado*, 15(70), 129-135.
- Paternina, L. K. D. A. (2020). ¿Por qué son tan importantes las habilidades blandas en la formación del contador público? *Revista Colombiana de Contabilidad*, 8(15), 87-99.
- Pérez Rodríguez, Y., & Coutín Domínguez, A. (2005). La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial. *Acimed*, 13(6), 0-0. <https://n9.cl/ino1z>
- Pfeffer, J. (2020). *El trabajo nos está matando*. Editorial Almuzara.
- Pontificia Universidad Católica del Perú, (PUCP) (28 mayo 2019). El estrés enemigo silencioso que afecta a 80% de peruanos. <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos/>.
- Reyes, M., & Paulina, J. (2020). Estrés laboral y medidas de afrontamiento en el personal que labora en la Unidad Educativa Experimental Hogar Colegio La Dolorosa, durante el segundo semestre del año 2019 (Bachelor's thesis, PUCE-Quito). Recuperado: <https://n9.cl/uy6bu>
- Reyes, M., & Paulina, J. (2020). Estrés laboral y medidas de afrontamiento en el personal que labora en la Unidad Educativa Experimental Hogar Colegio La Dolorosa, durante el segundo semestre del año 2019 (Bachelor's thesis, PUCE-Quito). <https://n9.cl/mku7t>

- Robbins, S. &. (2000). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall.
https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Robbins%2C+%282000%29+trabajo+en+equipo&btnG=
- Sáenz Farfán, M. E. (2019). Estrés laboral en el personal del servicio de emergencia. Hospital Santa Rosa, Lima-2019.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2982084>
- Salazar De La Quintana, J. M. (2017). *Propuesta de un nuevo modelo de evaluación de desempeño laboral para el Banco de Crédito SA en la ciudad de Sucre* (Master's thesis, Sucre: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Central Sucre).
<http://104.207.147.154:8080/handle/54000/973>
- Salazar, C. & Del Castillo, S. (2018). Fundamentos básicos de la estadística (1raed.). Recuperado de <https://n9.cl/3izpg> Libro.pdf
- Salcedo, D. R. N., Vallejo, V. A. Q., & Falcón, V. V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista Scientific*, 6(21), 81-100.
- Schmidtz, D., & Goodin, R. E. (2000). *El bienestar social y la responsabilidad individual* (Vol. 1). Ediciones AKAL.
- Snell, M. & Bohlander, Benavides (2016). *Administración de recursos humanos*.
<https://n9.cl/kx0he>
- Sofía, A. (2021). (13 diciembre 2021) <https://factorial.mx/blog/como-manejar-estres-laboral/>
- Stavroula, B. (1999). *La organización del trabajo y el estrés*. Reino Unido: Ed. Universidad de Nottingham.
- Torres Quinto, P. J. (2018). Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2829817>
- Valent, P., & De La Serna, J. M. (2021). *Estrés Y Trauma En Tiempos De Pandemia*. Litres.

- Valenzuela Ibarra, C. A. (2020). Efectos del estrés experimentados por los carabineros durante los movimientos sociales del año 2019. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179528>
- Valero, C. Z. V., & Quiroz, C. N. (2019). Relación estrés y fatiga: un estudio en el ámbito laboral. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 22(2), 42. <https://n9.cl/mku7t>
- Vara, A. (2017) Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales (5ta ed.). Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Vargas, M. E., & Aldana, L. Á. (2014). *Calidad y servicio: conceptos y herramientas*. Universidad de la Sabana.
- Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. *El estrés laboral*, 1-176. <https://n9.cl/0zm64>
- Vite, G. A. O. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH). Dilemas contemporáneos: Educación, Polític <https://n9.cl/ipyec>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia



Matriz de consistencia								
Título: Estrés laboral y Rendimiento laboral en los trabajadores de la Institución educativa 1260 El Amauta, ate-Lima Autor: Elizabeth Enma Malpartida Davirán								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el nivel del rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta, Ate - Lima? Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el nivel de productividad, conocimiento y habilidad, trabajo en equipo, calidad y responsabilidad, en los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta, Ate - Lima?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el de rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260, El Amauta – Ate, Lima Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el nivel de productividad, conocimiento y habilidad, trabajo en equipo, calidad y responsabilidad en los trabajadores de la institución educativa 1260. El Amauta – Ate, Lima.	Hipótesis General Existe relación entre el nivel de estrés laboral y el de rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260, El Amauta – Ate, Lima Hipótesis específicas Existe relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de productividad, de conocimiento y habilidad, de trabajo en equipo, de calidad y de responsabilidad, en los trabajadores de la institución educativa 1260, El Amauta – Ate, Lima.	Variable 1: Estrés laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			D1: Cansancio emocional	Desgaste Fatiga Perdida de energía Agotamiento	01 – 08 09 – 15	ORDINAL	Alto: 81-110 Medio: 51-80 Bajo: 22-50	
			D2: Despersonalización	Frialdad Emocional				
			D3: Realización personal	Clima laboral Capacidad bajo presión Expectativas Exigencias	16 - 22			
						Variable 2: Rendimiento laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			D1: Conocimiento y habilidad	Conocimiento de sus funciones Proactividad	01 – 05	ORDINAL	Eficiente: 93-125 Regular: 59-92 Bajo: 25-58	
			D2: Trabajo en equipo	Relación de grupo de trabajo	06 – 11			
			D3: Responsabilidad	Colaboración	12 – 16			
D4: Calidad	Conocimiento de trabajo	17 – 21						
D5: Productividad	Capacidad en la realización de trabajo	22 - 25						

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental Cuantitativo Correlacional Transversal</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>Población: 40 Trabajadores de la institución educativa 1260 El amauta, Ate-Lima</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico Intencional</p> <p>Tamaño de muestra: 40 sujetos</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario/ ficha de encuesta</p> <p>Autor: Elizabeth Malpartida Año: 2021 Monitoreo: Elizabeth Malpartida Ámbito de Aplicación: Institución educativa 1260 El Amauta, Ate-Lima Forma de Administración: Presencial</p>	<p>Variable 2: Rendimiento laboral</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Elizabeth Malpartida Año: 2021 Monitoreo: Elizabeth Malpartida Ámbito de Aplicación Institución educativa 1260 El Amauta, Ate-Lima Forma de Administración: Presencial</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Porcentaje</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Coficiente Rho de Spearman</p>			

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES DE RANGO
ESTRÉS LABORAL	Según la OIT, (2019) el estrés es la respuesta física y emocional que se describe como un daño causado por una perturbación entre las necesidades y los recursos percibidos y la capacidad cognitiva de un individuo para hacer frente a esas demandas.	Hace referencia a la acumulación de emociones, agotamiento emocional, trabajo intenso que desarrollan los trabajadores de la institución educativa El Amauta Ate-Lima	D.1 Cansancio emocional	DesgasteFatiga Perdida de Energía Agotamiento	01 – 08	Alto: 81-110
			D.2 Despersonalización	Frialdad Emocional	09 – 15	Medio: 51-80
			D.3 Realización personal	Clima laboral Capacidad bajo presión Expectativas Exigencias	16 - 22	Bajo: 22-50
RENDIMIENTO LABORAL	Según Campbell, y otros (2012) El rendimiento en el trabajo es igual al comportamiento, es lo que las personas realmente hacen y se puede observar. El rendimiento abarca aquellas acciones que son relevantes para los objetivos de la organización y pueden medirse por lo que cada individuo realmente hace.	Acciones que ejecutan los trabajadores, docentes y administrativos, según sus funciones asignadas a su cargo mediante el cual se evalúa el rendimiento con las personas que trabaja y atiende	D.1 Conocimiento y Habilidad	Conocimiento de sus funciones Proactividad	01 – 05	Eficiente: 93-125 Regular: 59-92 Bajo: 25-58
			D..2 Responsabilidad	Colaboración	06 – 11	
			D.3 Trabajo en Equipo	Relación de grupo en trabajo	12 – 16	
			D.4 Calidad	Conocimiento del trabajo	17 – 21	
			D.5 Productividad	Capacidad en la realización deltrabajo	22 - 25	

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA SOBRE EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

FECHA:

N° encuesta:

Estimado colega, la presente encuesta tiene una finalidad académica y de servicio, por lo que estamos interesados en conocer su opinión sobre el rendimiento laboral en la institución, esto permitirá mejorar la atención a los trabajadores.

Sus respuestas son totalmente anónimas y confidenciales.

Agradecemos su participación.

Indicaciones:

Marque con una "X" o un "check", la respuesta que más concuerde con su opinión, respecto a la calidad de la atención que se brinda en el servicio de Emergencia del INMP.

Por favor conteste todas las preguntas de acuerdo a las siguientes alternativas:

N	CN	R	CS	S
Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre

Gracias por su colaboración

**RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA 1260 EL AMAUTA ATE-LIMA**

	#	PREGUNTAS	N	CN	R	CS	S
CONOCIMIENTO Y HABILIDAD	1	¿Reconoce las funciones a realizar en su cargo?					
	2	¿Se desempeña en forma efectiva en su cargo?					
	3	¿Tiene claridad sobre las metas que debe lograr?					
	4	¿Aporta nuevas ideas para el mejoramiento de área de desempeño?					
	5	¿Actúa con criterio adecuado para solucionar problemas?					
TRABAJO EN EQUIPO	6	¿Se preocupa por no afectar el trabajo de otros?					
	7	¿Propicia un clima de cordialidad y armonía entre los compañeros y los padres de familia?					
	8	¿Establece una relación adecuada con las personas de su entorno?					
	9	¿Tiene disposición para trabajar en equipo?					
	10	¿Mantiene una correcta relación con los superiores inmediatos?					
	11	¿Se comunica con efectividad con su equipo de trabajo?					
RESPONSABILIDAD	12	¿Se preocupa por cumplir todas las labores que le competen?					
	13	¿Cumple con su programación diaria?					
	14	¿Busca capacitarse para mejorar el desarrollo de sus labores?					
	15	¿Asume la responsabilidad generada por los resultados de sus acciones laborales?					
	16	¿Asume con responsabilidad la interacción con las personas de su entorno laboral?					
CALIDAD	17	¿Se preocupa por la calidad del producto de su labor?					
	18	¿Se capacita para desempeñarse mejor en su cargo?					
	19	¿Busca ofrecer un servicio de calidad en el desarrollo de sus funciones?					
	20	¿Considera que la calidad es una prioridad en el desarrollo de su labor?					
	21	¿Busca mantener buenas relaciones con las personas de su entorno laboral?					
PRODUCTIVIDAD	22	¿Se enfoca en el rendimiento de sus actividades propias de su función?					
	23	¿Administra los recursos que dispone adecuadamente?					
	24	¿Se provee de materiales y recursos necesarios para realizar bien su labor?					
	25	¿Alcanza sus metas laborales propuestas?					

ENCUESTA PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES

FECHA:

N° encuesta:

Estimado colega, la presente encuesta tiene una finalidad académica y de servicio, por lo que estamos interesados en conocer su opinión sobre el estrés laboral que percibe en la institución; esto a su vez coadyuvará con el propósito de mejorar el bienestar del personal.

Sus respuestas son totalmente anónimas y confidenciales.

Agradecemos su participación.

Indicaciones:

Marque con una "X" o un "check", la respuesta que más concuerde con su opinión, respecto a la calidad de la atención que se brinda en el servicio de Emergencia del INMP.

Por favor conteste todas las preguntas de acuerdo a las siguientes alternativas:

MA	A	NA-ND	DA	MDA
Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Desacuerdo	Muy en desacuerdo

Gracias por su colaboración

ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA 1260 EL AMAUTA ATE-LIMA

	#	ITEMS	MA	A	NA-ND	DA	MDA
Cansancio emocional	1	¿ Se siente emocionalmente defraudado de su trabajo ?					
	2	¿Cuándo termina su jornada de trabajo se siente agotado?					
	3	¿Cuándo se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siente fatigado?					
	4	¿ Siente que no puede comunicarse fácilmente con las personas que tiene que relacionarse en el trabajo?					
	5	¿ Siente que está tratando a algunos de sus colegas como si fueran objetos impersonales?					
	6	¿Siente que trabajar todo el día con la gente es cansado?					
	7	¿ Siente que trata con poca efectividad, los problemas de las personas a las que tiene que atender ?					
	8	¿ Siente que su trabajo le está desgastando ?					
Despersonalización	9	¿Siente que están influyendo en su vida las otras personas a quienes trato en su trabajo?					
	10	¿Siente que su trato con la gente es más duro cada día?					
	11	¿ Se preocupa que este trabajo le esté endureciendo emocionalmente?					
	12	¿No se siente muy enérgico en el trabajo?					
	13	¿Se siente frustrado por su trabajo ?					
	14	¿ Se siente que está demasiado tiempo en su trabajo					
	15	¿ Siente indiferencia ante el resultado del trabajo de sus colegas o personas que atiende profesionalmente?					
Realización Personal	16	¿Siente que trabajar en contacto directo con la gente le cansa?					
	17	¿Siente que no puede mantener un clima agradable en su trabajo?					
	18	¿ No se siente estimulado después de haber trabajado arduamente?					
	19	¿Cree que no consigue muchas cosas valiosas en este trabajo?					
	20	¿ Se siente como si estuviera en el límite de sus posibilidades ?					
	21	¿Siente que, en su trabajo, los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada?					
	22	¿Le parece que sus colegas le culpan de algunos de sus problemas?					

ANEXO 4: FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Estudio: Estrés laboral y rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta, Ate- Lima

1. Nombre

Cuestionario de estrés laboral de servidores docentes y administrativos de la institución educativa 1260 El Amauta, Ate- Lima

Maslach, Jackson (1986): **INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH**, Adaptado del Cuestionario SERVQUAL "Cuestionario de burnouth: Estrés laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta, Ate- Lima.

2. Año de elaboración

2021

3. Objetivo

Medir el nivel de Estrés laboral en trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta, Ate- Lima, distribuidos en tres dimensiones y sus ocho indicadores.

4. Normativos - información

- Su finalidad es completamente académica
- Es anónimo
- Se solicita ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas.
- Marque una y sólo una alternativa de respuesta

5. Usuarios

El total de la muestra fueron 40 empleados de la institución educativa 1260 El Amauta, Ate- Lima.

6. Unidad de análisis

Personal docente y administrativo de la institución educativa 1260 El Amauta, Ate- Lima

7. Modo de aplicación

- El presente cuestionario está conformado por 22 ítems, distribuidos entre las cinco dimensiones de la variable, con alternativas de respuesta que van del 1 al 5 por cada ítem.
- El desarrollo del cuestionario es de forma individual, consignando los datos que se requieran de acuerdo a las instrucciones.
- El tiempo de aplicación del cuestionario es de aproximadamente 5 minutos.
- Los materiales a utilizar son la ficha de encuesta **en formulario google**.

8. Estructura

El cuestionario estrés laboral en el personal de la ugel 06 Ate, consta de 22 ítems, distribuidos entre las tres dimensiones de la variable; encontrándose 5 ítems por cada dimensión de la variable, según se especifica en la siguiente tabla:

Variable: Estrés laboral

Dimensiones	N° de ítems
• Cansancio emocional	5
• Despersonalización	5
• Realización personal	5

9. Escala diagnóstica

10.1. Escala general de la variable

Variable: Estrés laboral

Nivel	Rango
Bajo	[22 - 50]
Medio	[51 - 80]
Alto	[81 - 110]

10.2. Escala valorativa de las alternativas de respuesta.

Las opciones de respuesta para todas las dimensiones están en una escala del 1 al 5, considerando el 1 como la menor calificación (Muy en desacuerdo con la afirmación del ítem) y el 5 como la mayor calificación(

Muy de acuerdo con la afirmación del ítem), las mismas que representan la percepción del encuestado sobre el estrés laboral que siente. Se codificó como:

Alternativa	Valor
Muy de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni acuerdo ni en desacuerdo	3
Desacuerdo	4
Muy en desacuerdo	5

10. Validez y confiabilidad.

11.1. Validez: Para nuestra investigación los instrumentos fueron validadas por un juicio experto que las revisa con detalle y evalúa si han sido desarrolladas de acuerdo con las variables, dimensiones e indicadores.

11.2. Confiabilidad: Se obtuvo un índice de 0,950 en la aplicación del estadístico de fiabilidad del Alpha de Cronbach.

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
RENDIMIENTO LABORAL**
**Estudio: Estrés laboral y rendimiento laboral en los trabajadores de la
Institución educativa 1260 El Amauta**

1. Nombre

Cuestionario de: Rendimiento laboral de los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta Ate - Lima..

2. Autor

Autor: Chiavenato, (2000), Adaptado del Cuestionario SERVQUAL "Cuestionario de Estrés laboral en los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta Ate - Lima.

3. Año de elaboración

2021

4. Objetivo

Evaluar el rendimiento laboral en trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta Ate - Lima, distribuidos en cinco dimensiones y sus ocho indicadores.

5. Normativos - información

- Su finalidad es completamente académica
- Es anónimo
- Se solicita ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas.
- Marque una y sólo una alternativa de respuesta

6. Usuarios

El total de la muestra fueron 40 empleados de la ugel 06 Ate en estudio.

7. Unidad de análisis

Personal docente y administrativo de la institución educativa 1260 El Amauta Ate - Lima.

8. Modo de aplicación

- El presente cuestionario está conformado por 25 ítems, distribuidos entre las cinco dimensiones de la variable, con alternativas de respuesta que van del 1 al 5 por cada ítem.
- El desarrollo del cuestionario es de forma individual, consignando los datos que se requieran de acuerdo a las instrucciones.
- El tiempo de aplicación del cuestionario es de aproximadamente 5 minutos.
- Los materiales a utilizar son la ficha de encuesta **en formulario google**.

9. Estructura

El cuestionario rendimiento laboral en el personal de la ugel 06 Ate, consta de 25 ítems, distribuidos entre las cinco dimensiones de la variable; encontrándose 5 ítems por cada dimensión de la variable, según se especifica en la siguiente tabla:

Variable: Estrés laboral

Dimensiones	Nº de ítems
• Conocimiento y habilidad	5
• Trabajo en equipo	5
• Responsabilidad	5
• Calidad	5
• Productividad	5

10. Escala diagnóstica

10.1. Escala general de la variable

Variable: Rendimiento laboral

Nivel	Rango
Bajo	[25 -58]
Regular	[59– 92]
Eficiente	[93 – 125]

10.2. Escala valorativa de las alternativas de respuesta.

Las opciones de respuesta para todas las dimensiones están en una

escala del 1 al 5, considerando el 1 como la menor calificación (Nunca con la afirmación del ítem) y el 5 como la mayor calificación (siempre con la afirmación del ítem), las mismas que representan la percepción del encuestado sobre el estrés laboral que siente. Se codificó como:

Alternativa	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
Regularmente	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

11. Validez y confiabilidad.

11.1. Validez: a través del proceso de validación por Juicio de expertos, según los normativos vigentes de esta EPG. Los formatos de los tres docentes validadores se presentan en los siguientes apéndices del trabajo.

11.2. Confiabilidad: Se obtuvo un índice de 0,964 en la aplicación del estadístico de fiabilidad del Alpha de Cronbach.

ANEXO 5: Estadístico de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	22

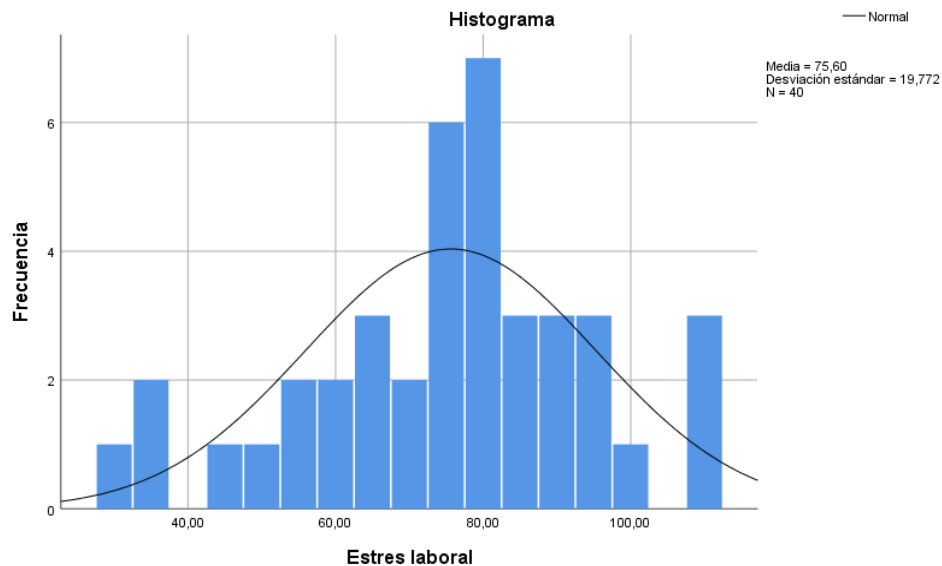
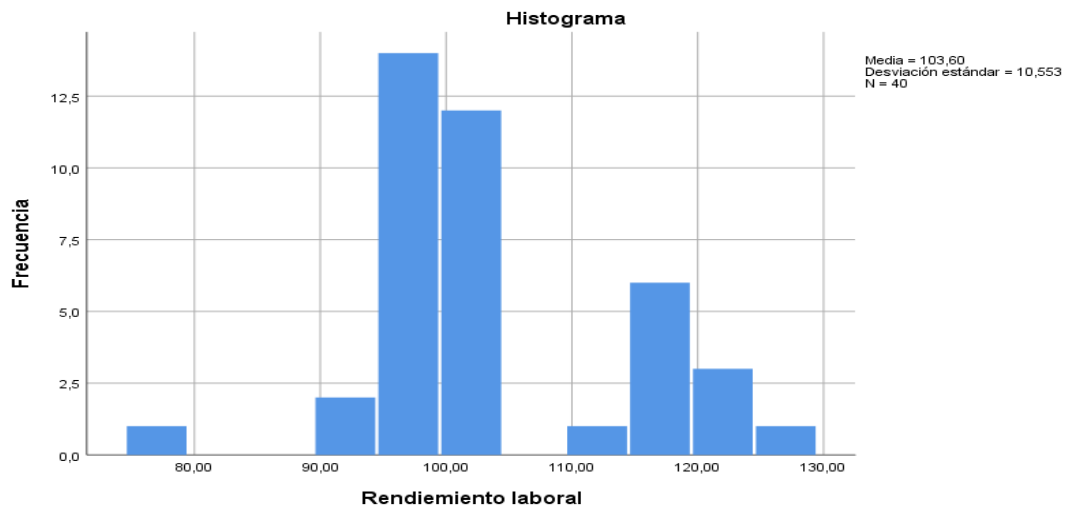
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	25

Pruebas de normalidad

Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Estres laboral	,960	40	,173
Rendimiento laboral	,842	40	,000



ANEXO 6: Formato de validación

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Dr. Cruz Antonio Lip Licham**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de académico de maestría con mención en gestión pública de la UCV, en la sede Ate, promoción 2021, aula B4, requiero validar los instrumentos con los cuales recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación para optar el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Estrés Laboral y Rendimiento Laboral en los Trabajadores de la Institución Educativa 1260 El Amauta, Ate-Lima, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombres: Malpartida Davirán, Elizabeth E.
D.N.I.: 04071926

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable:

Según la OIT, (2019) Pág.15 el estrés es la respuesta física y emocional que se describe como un daño causado por una perturbación entre las necesidades y los recursos percibidos y la capacidad cognitiva de un individuo para hacer frente a esas demandas.

Dimensiones de las variables:

Dimensiones del estrés, fue creado por, Maslach & Jackson, (1986) Pág. 56 también conocido como "Burnout", tiene tres dimensiones:

Dimensión 1

Cansancio Emocional, es un agotamiento mental en el que la persona experimenta un agotamiento general que daña todos los ámbitos de su vida. Este tipo de fatiga se suele asociar a una sensación de incapacidad para realizar las tareas cotidianas, lo que provoca mucha ansiedad e incluso puede conducir a la depresión. Esto puede tener un impacto significativo en el comportamiento individual diario y las relaciones personales.

Dimensión 2

Despersonalización, Referido a un aspecto de angustia y perturbación, en que el individuo experimenta una percepción extraña de sí mismo. La persona observa al mundo como algo desconocido e irreal. Suele desarrollarse cuando los individuos laboran y realizan demasiadas cosas, inician a retraerse, a reducir lo que están haciendo, y se refleja en la calidad de su trabajo

Dimensión 3

Realización personal, Representa esta escala el componente de autoevaluación del síndrome, se presenta de forma reducida, refiriéndose a una disminución del sentido de autoeficacia y logro en el trabajo, que se agrava por la falta de recursos, así como por la falta de sociabilidad. Apoyo y oportunidades para crecer profesionalmente. De esta manera, los trabajadores llegan a tener una consideración negativa por sí mismos y por otras personas.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS LABORAL	Según la OIT, (2019) el estrés es la respuesta física y emocional que se describe como un daño causado por una perturbación entre las necesidades y los recursos percibidos y la capacidad cognitiva de un individuo para hacer frente a esas demandas.	Hace referencia a la acumulación de emociones, al agotamiento emocional, al trabajo intenso de los Trabajadores de la institución educativa 1260 EIAmauta Ate-Lima	D.1 Cansancio emocional	Desgaste Fatiga Pérdida de Energía Agotamiento	Ordinal
			D..2 Despersonalización	Frialdad Emocional Clima Laboral Capacidad Bajo Presión	
			D.3 Realización personal	Expectativas	

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿ Se siente emocionalmente defraudado de su trabajo ?	X		X		X		
2	¿Cuándo termina su jornada de trabajo se siente agotado?	X		X		X		
3	¿Cuándo se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siente fatigado?	X		X		X		
4	¿ Siente que no puede comunicarse fácilmente con las personas que tiene que relacionarse en el trabajo?	X		X		X		
5	¿ Siente que está tratando a algunos de sus colegas como si fueran objetos impersonales?	X		X		X		
6	¿Siente que trabajar todo el día con la gente es cansado?	X		X		X		
7	¿ Siente que trata con poca efectividad, los problemas de las personas a las que tiene que atender ?	X		X		X		
8	¿ Siente que su trabajo le está desgastando ?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
9	¿Siente que están influyendo en su vida las otras personas a quienes trato en su trabajo?	X		X		X		
10	¿Siente que su trato con la gente es más duro cada día?	X		X		X		
11	¿ Se preocupa que este trabajo le esté endureciendo emocionalmente?	X		X		X		
12	¿No se siente muy enérgico en el trabajo?	X		X		X		
13	¿Se siente frustrado por su trabajo ?	X		X		X		
14	¿ Se siente que está demasiado tiempo en su trabajo	X		X		X		
15	¿ Siente indiferencia ante el resultado del trabajo de sus colegas o personas que atiende profesionalmente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
		Si	No	Si	No	Si	No	

16	¿Siente que trabajar en contacto directo con la gente le cansa?	X		X		X		
17	¿Siente que no puede mantener un clima agradable en su trabajo?	X		X		X		
18	¿ No se siente estimulado después de haber trabajado arduamente?	X		X		X		
19	¿Cree que no consigue muchas cosas valiosas en este trabajo?	X		X		X		
20	¿ Se siente como si estuviera en el límite de sus posibilidades ?	X		X		X		
21	¿Siente que, en su trabajo, los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada?	X		X		X		
22	¿Le parece que sus colegas le culpan de algunos de sus problemas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Cruz Antonio Lip Licham **DNI:** 07517707

Especialidad del validador: Metodólogo

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

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

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

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

Lima, 17 de noviembre del 2021



Firma del experto informante.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Cruz Antonio Lip Licham

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de académico de maestría con mención en gestión pública de la UCV, en la sede Ate, promoción 2021, aula B4, requiero validar los instrumentos con los cuales recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación para optar el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Estrés Laboral y Rendimiento Laboral en los Trabajadores de la Institución Educativa 1260 El Amauta-Ate Lima, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre: Malpartida Davirán, Elizabeth
D.N.I: 04071926

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: RENDIMIENTO LABORAL

Según Campbell, y otros (2012) El rendimiento en el trabajo es igual al comportamiento, es lo que las personas realmente hacen y se puede observar. El rendimiento abarca aquellas acciones que son relevantes para los objetivos de la organización y pueden medirse por lo que cada individuo realmente hace.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Conocimiento y habilidad

Benavides y Quintana (2003) nos dicen que el conocimiento para la empresa y la sociedad es el elemento más valioso y esto no es nuevo. Ni que la inteligencia sea la clave que explique la trascendencia de las transformaciones sociales y los avances tecnológicos. El conocimiento ha sido siempre necesario para el funcionamiento de las organizaciones y siempre se ha valorado y utilizado.

Dimensión 2 Trabajo en equipo

Ander-Egg, Esther (2010) manifiestan que se trata de un reducido número de personas que, interactúan entre si y combinan sus habilidades para alcanzar determinados objetivos y realizan actividades encaminadas a conseguirlos.

Dimensión 3 Responsabilidad

Argandoña, (2012) la definición de responsabilidad social es ético, porque refleja un deber moral y es social, en el sentido de que la organización se siente requerida, desafiada, por la sociedad para hacer frente a sus responsabilidades ante esa sociedad, que conlleva responsabilidad, transparencia, etc.

Dimensión 4: Calidad

Gutiérrez, (2019) indica que la calidad está ligado a las expectativas del cliente, esto puede ser aprobada o rechazada.

Dimensión 5: Productividad

Gutiérrez, (2019) la productividad es la obtención de buenos resultados que se logra de la capacidad de utilizar los recursos existentes de manera inteligente

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
RENDIMIENTO LABORAL	Según Campbell, y otros (2012) El rendimiento en el trabajo es igual al comportamiento, es lo que las personas realmente hacen y se puede observar. El rendimiento abarca aquellas acciones que son relevantes para los objetivos de la organización y pueden medirse por lo que cada individuo realmente hace.	Se define a las acciones que ejecutan los trabajadores, docentes y administrativos, según sus funciones asignadas a su cargo mediante el cual se evalúa el desempeño con las personas con las que trabaja y con quienes frecuenta o las (os) atiende.	D.1	Conocimiento y Habilidad	Cooperación Colaboración
			D..2	Responsabilidad	Compromiso Conocimiento del trabajo
			D.3	Trabajo en Equipo	Relación de grupo en trabajo
			D.4	Calidad	Conocimiento del trabajo
			D.5	Productividad	Capacidad en la realización del trabajo
					Ordinal

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

EL RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Reconoce las funciones a realizar en su cargo?	X		X		X		
2	¿Se desempeña en forma efectiva en su cargo?	X		X		X		
3	¿Tiene claridad sobre las metas que debe lograr?	X		X		X		
4	¿Aporta nuevas ideas para el mejoramiento de área de desempeño?	X		X		X		
5	¿Actúa con criterio adecuado para solucionar problemas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Se preocupa por no afectar el trabajo de otros?	X		X		X		
7	¿Propicia un clima de cordialidad y armonía entre los compañeros y los padres de familia?	X		X		X		
8	¿Establece una relación adecuada con las personas de su entorno?	X		X		X		
9	¿Tiene disposición para trabajar en equipo?	X		X		X		
10	¿Mantiene una correcta relación con los superiores inmediatos?	X		X		X		
11	¿Se comunica con efectividad con su equipo de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Se preocupa por cumplir todas las labores que le competen?	X		X		X		
13	¿Cumple con su programación diaria?	X		X		X		
14	¿Busca capacitarse para mejorar el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
15	¿Asume la responsabilidad generada por los resultados de sus acciones laborales?	X		X		X		
	¿Asume con responsabilidad la interacción con las personas de su entorno laboral?	X		X		X		
16	DIMENSIÓN 4							

17	¿Se preocupa por la calidad del producto de su labor?	X		X		X		
18	¿Se capacita para desempeñarse mejor en su cargo?	X		X		X		
19	¿Busca ofrecer un servicio de calidad en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
20	¿Considera que la calidad es una prioridad en el desarrollo de su labor	X		X		X		
21	¿Busca mantener buenas relaciones con las personas de su entorno laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5								
22	¿Se enfoca en el rendimiento de sus actividades propias de su función?	X		X		X		
23	¿Administra los recursos que dispone adecuadamente?	X		X		X		
24	¿Se provee de materiales y recursos necesarios para realizar bien su labor?	X		X		X		
25	¿Alcanza sus metas laborales propuestas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Cruz Antonio Lip Licham **DNI:** 07517707

Especialidad del validador: Metodólogo

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

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

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

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

Lima, 15 de noviembre del 2021



Firma del experto informante.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Edwin Alberto, Martínez López

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de académico de maestría con mención en gestión pública de la UCV, en la sede Ate, promoción 2021, aula B4, requiero validar los instrumentos con los cuales recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación para optar el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Estrés Laboral y Rendimiento Laboral en los Trabajadores de la Institución Educativa 1260 El Amauta-Ate Lima, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y Nombres Malpartida Davirán
D.N.I: 04071926

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable:

Según la OIT, (2019) Pág.15 el estrés es la respuesta física y emocional que se describe como un daño causado por una perturbación entre las necesidades y los recursos percibidos y la capacidad cognitiva de un individuo para hacer frente a esas demandas.

Dimensiones de las variables:

Dimensiones del estrés, fue creado por, Maslach & Jackson, (1986) Pág. 56 también conocido como "Burnout", tiene tres dimensiones:

Dimensión 1

Cansancio Emocional, es un agotamiento mental en el que la persona experimenta un agotamiento general que daña todos los ámbitos de su vida. Este tipo de fatiga se suele asociar a una sensación de incapacidad para realizar las tareas cotidianas, lo que provoca mucha ansiedad e incluso puede conducir a la depresión. Esto puede tener un impacto significativo en el comportamiento individual diario y las relaciones personales.

Dimensión 2

Despersonalización, Referido a un aspecto de angustia y perturbación, en que el individuo experimenta una percepción extraña de sí mismo. La persona observa al mundo como algo desconocido e irreal. Suele desarrollarse cuando los individuos laboran y realizan demasiadas cosas, inician a retraerse, a reducir lo que están haciendo, y se refleja en la calidad de su trabajo

Dimensión 3

Realización personal, Representa esta escala el componente de autoevaluación del síndrome, se presenta de forma reducida, refiriéndose a una disminución del sentido de autoeficacia y logro en el trabajo, que se agrava por la falta de recursos, así como por la falta de sociabilidad. Apoyo y oportunidades para crecer profesionalmente. De esta manera, los trabajadores llegan a tener una consideración negativa por sí mismos y por otras personas.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS LABORAL	Según la OIT, (2019) el estrés es la respuesta física y emocional que se describe como un daño causado por una perturbación entre las necesidades y los recursos percibidos y la capacidad cognitiva de un individuo para hacer frente a esas demandas.	Hace referencia a la acumulación de emociones, al agotamiento emocional, al trabajo intenso de los trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta Ate-Lima	<p>D.1 Cansancio emocional</p> <p>D..2 Despersonalización</p> <p>D.3 Realización personal</p>	<p>DesgasteFatiga Perdida deEnergía Agotamiento</p> <p>Frialdad Emocional Clima Laboral Capacidad BajoPresión</p> <p>Expectativas</p>	Ordinal



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

EL ESTRÉS LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿ Se siente emocionalmente defraudado de su trabajo ?	X		X		X		
2	¿Cuándo termina su jornada de trabajo se siente agotado?	X		X		X		
3	¿Cuándo se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siente fatigado?	X		X		X		
4	¿ Siente que no puede comunicarse fácilmente con las personas que tiene que relacionarse en el trabajo?	X		X		X		
5	¿ Siente que está tratando a algunos de sus colegas como si fueran objetos impersonales?	X		X		X		
6	¿Siente que trabajar todo el día con la gente es cansado?	X		X		X		
7	¿ Siente que trata con poca efectividad, los problemas de las personas a las que tiene que atender ?	X		X		X		
8	¿ Siente que su trabajo le está desgastando ?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
9	¿Siente que están influyendo en su vida las otras personas a quienes trato en su trabajo?	X		X		X		
10	¿Siente que su trato con la gente es más duro cada día?	X		X		X		
11	¿ Se preocupa que este trabajo le esté endureciendo emocionalmente?	X		X		X		
12	¿No se siente muy enérgico en el trabajo?	X		X		X		
13	¿Se siente frustrado por su trabajo ?	X		X		X		
14	¿ Se siente que está demasiado tiempo en su trabajo	X		X		X		
15	¿ Siente indiferencia ante el resultado del trabajo de sus colegas o personas que atiende profesionalmente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
		Si	No	Si	No	Si	No	

16	¿Siente que trabajar en contacto directo con la gente le cansa?	X		X		X	
17	¿Siente que no puede mantener un clima agradable en su trabajo?	X		X		X	
18	¿ No se siente estimulado después de haber trabajado arduamente?	X		X			
19	¿Cree que no consigue muchas cosas valiosas en este trabajo?	X		X		X	
20	¿ Se siente como si estuviera en el límite de sus posibilidades ?	X		X		X	
21	¿Siente que, en su trabajo, los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada?	X		X		X	
22	¿Le parece que sus colegas le culpan de algunos de sus problemas?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Edwin Alberto, Martínez López DNI: 09080039

Especialidad del validador: Metodólogo

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 17 de noviembre del 2021



Firma del experto informante.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Edwin Alberto, Martínez López

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de académico de maestría con mención en gestión pública de la UCV, en la sede Ate, promoción 2021, aula B4, requiero validar los instrumentos con los cuales recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación para optar el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Estrés Laboral y Rendimiento Laboral en los Trabajadores de la Institución Educativa 1260 El Amauta, Ate-Lima, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre: Malpartida Davirán, Elizabeth
D.N.I: 04071926

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: RENDIMIENTO LABORAL

Según Campbell, y otros (2012) El rendimiento en el trabajo es igual al comportamiento, es lo que las personas realmente hacen y se puede observar. El rendimiento abarca aquellas acciones que son relevantes para los objetivos de la organización y pueden medirse por lo que cada individuo realmente hace.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Conocimiento y habilidad

Benavides y Quintana (2003) nos dicen que el conocimiento para la empresa y la sociedad es el elemento más valioso y esto no es nuevo. Ni que la inteligencia sea la clave que explique la trascendencia de las transformaciones sociales y los avances tecnológicos. El conocimiento ha sido siempre necesario para el funcionamiento de las organizaciones y siempre se ha valorado y utilizado.

Dimensión 2 Trabajo en equipo

Ander-Egg, Esther (2010) manifiestan que se trata de un reducido número de personas que, interactúan entre si y combinan sus habilidades para alcanzar determinados objetivos y realizan actividades encaminadas a conseguirlos.

Dimensión 3 Responsabilidad

Argandoña, (2012) la definición de responsabilidad social es ético, porque refleja un deber moral y es social, en el sentido de que la organización se siente requerida, desafiada, por la sociedad para hacer frente a sus responsabilidades ante esa sociedad, que conlleva responsabilidad, transparencia, etc.

Dimensión 4: Calidad

Gutiérrez, (2019) indica que la calidad está ligado a las expectativas del cliente, esto puede ser aprobada o rechazada.

Dimensión 5: Productividad

Gutiérrez, (2019) la productividad es la obtención de buenos resultados que se logra de la capacidad de utilizar los recursos existentes de manera inteligente

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
RENDIMIENTOLABORAL	Según Campbell, y otros (2012) El rendimiento en el trabajo es igual al comportamiento, es lo que las personas realmente hacen y se puede observar. El rendimiento abarca aquellas acciones que son relevantes para los objetivos de la organización y pueden medirse por lo que cada individuo realmente hace.	Se define a las acciones que ejecutan los trabajadores, docentes y administrativos, según sus funciones asignadas a su cargo mediante el cual se evalúa el desempeño con las personas con las que trabaja y con quienes frecuenta o las (os) atiende.	D.1 Conocimiento y Habilidad	Cooperación Colaboración	Ordinal
			D..2 Responsabilidad	Compromiso Conocimiento del trabajo	
			D.3 Trabajo en Equipo	Relación de grupo en trabajo	
			D.4 Calidad	Conocimiento del trabajo	
			D.5 Productividad	Capacidad en la realización del trabajo	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

EL RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Reconoce las funciones a realizar en su cargo?	X		X		X		
2	¿Se desempeña en forma efectiva en su cargo?	X		X		X		
3	¿Tiene claridad sobre las metas que debe lograr?	X		X		X		
4	¿Aporta nuevas ideas para el mejoramiento de área de desempeño?	X		X		X		
5	¿Actúa con criterio adecuado para solucionar problemas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Se preocupa por no afectar el trabajo de otros?	X		X		X		
7	¿Propicia un clima de cordialidad y armonía entre los compañeros y los padres de familia?	X		X		X		
8	¿Establece una relación adecuada con las personas de su entorno?	X		X		X		
9	¿Tiene disposición para trabajar en equipo?	X		X		X		
10	¿Mantiene una correcta relación con los superiores inmediatos?	X		X		X		
11	¿Se comunica con efectividad con su equipo de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Se preocupa por cumplir todas las labores que le competen?	X		X		X		
13	¿Cumple con su programación diaria?	X		X		X		
14	¿Busca capacitarse para mejorar el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
15	¿Asume la responsabilidad generada por los resultados de sus acciones laborales?	X		X		X		
	¿Asume con responsabilidad la interacción con las personas de su entorno laboral?	X		X		X		
16	DIMENSIÓN 4							

17	¿Se preocupa por la calidad del producto de su labor?	X						
18	¿Se capacita para desempeñarse mejor en su cargo?	X						
19	¿Busca ofrecer un servicio de calidad en el desarrollo de sus funciones?	X						
20	¿Considera que la calidad es una prioridad en el desarrollo de su labor	X						
21	¿Busca mantener buenas relaciones con las personas de su entorno laboral?	X						
DIMENSIÓN 5								
22	¿Se enfoca en el rendimiento de sus actividades propias de su función?	X						
23	¿Administra los recursos que dispone adecuadamente?	X						
24	¿Se provee de materiales y recursos necesarios para realizar bien su labor?	X						
25	¿Alcanza sus metas laborales propuestas?	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Edwin Alberto, Martínez López **DNI: 09080039**

Especialidad del validador: Metodólogo

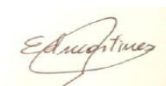
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 17 de noviembre del 2021



Firma del experto informante.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Fredy G. Romani Allende

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de académico de maestría con mención en gestión pública de la UCV, en la sede Ate, promoción 2021, aula B4, requiero validar los instrumentos con los cuales recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación para optar el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Estrés Laboral y Rendimiento Laboral en los Trabajadores de la Institución Educativa 1260 El Amauta, Ate-Lima, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombres: Malpartida Davirán, Elizabeth E.
D.N.I.: 04071926

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable:

Según la OIT, (2019) Pág.15 el estrés es la respuesta física y emocional que se describe como un daño causado por una perturbación entre las necesidades y los recursos percibidos y la capacidad cognitiva de un individuo para hacer frente a esas demandas.

Dimensiones de las variables:

Dimensiones del estrés, fue creado por, Maslach & Jackson, (1986) Pág. 56 también conocido como "Burnout", tiene tres dimensiones:

Dimensión 1

Cansancio Emocional, es un agotamiento mental en el que la persona experimenta un agotamiento general que daña todos los ámbitos de su vida. Este tipo de fatiga se suele asociar a una sensación de incapacidad para realizar las tareas cotidianas, lo que provoca mucha ansiedad e incluso puede conducir a la depresión. Esto puede tener un impacto significativo en el comportamiento individual diario y las relaciones personales.

Dimensión 2

Despersonalización, Referido a un aspecto de angustia y perturbación, en que el individuo experimenta una percepción extraña de sí mismo. La persona observa al mundo como algo desconocido e irreal. Suele desarrollarse cuando los individuos laboran y realizan demasiadas cosas, inician a retraerse, a reducir lo que están haciendo, y se refleja en la calidad de su trabajo

Dimensión 3

Realización personal, Representa esta escala el componente de autoevaluación del síndrome, se presenta de forma reducida, refiriéndose a una disminución del sentido de autoeficacia y logro en el trabajo, que se agrava por la falta de recursos, así como por la falta de sociabilidad. Apoyo y oportunidades para crecer profesionalmente. De esta manera, los trabajadores llegan a tener una consideración negativa por sí mismos y por otras personas.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS LABORAL	Según la OIT, (2019) el estrés es la respuesta física y emocional que se describe como un daño causado por una perturbación entre las necesidades y los recursos percibidos y la capacidad cognitiva de un individuo para hacer frente a esas demandas.	Hace referencia a la acumulación de emociones, al agotamiento emocional, al trabajo intenso de los Trabajadores de la institución educativa 1260 El Amauta Ate-Lima	<p>D.1 Cansancio emocional</p> <p>D.2 Despersonalización</p> <p>D.3 Realización personal</p>	<p>Desgaste Fatiga Pérdida de Energía Agotamiento</p> <p>Frialdad Emocional Clima Laboral Capacidad Bajo Presión</p> <p>Expectativas</p>	Ordinal

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿ Se siente emocionalmente defraudado de su trabajo ?	X		X		X		
2	¿Cuándo termina su jornada de trabajo se siente agotado?	X		X		X		
3	¿Cuándo se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siente fatigado?	X		X		X		
4	¿ Siente que no puede comunicarse fácilmente con las personas que tiene que relacionarse en el trabajo?	X		X		X		
5	¿ Siente que está tratando a algunos de sus colegas como si fueran objetos impersonales?	X		X		X		
6	¿Siente que trabajar todo el día con la gente es cansado?	X		X		X		
7	¿ Siente que trata con poca efectividad, los problemas de las personas a las que tiene que atender ?	X		X		X		
8	¿ Siente que su trabajo le está desgastando ?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Siente que están influyendo en su vida las otras personas a quienes trato en su trabajo?	X		X		X		
10	¿Siente que su trato con la gente es más duro cada día?	X		X		X		
11	¿ Se preocupa que este trabajo le esté endureciendo emocionalmente?	X		X		X		
12	¿No se siente muy enérgico en el trabajo?	X		X		X		
13	¿Se siente frustrado por su trabajo ?	X		X		X		
14	¿ Se siente que está demasiado tiempo en su trabajo	X		X		X		
15	¿ Siente indiferencia ante el resultado del trabajo de sus colegas o personas que atiende profesionalmente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	

16	¿Siente que trabajar en contacto directo con la gente le cansa?	X		X		X	
17	¿Siente que no puede mantener un clima agradable en su trabajo?	X		X		X	
18	¿ No se siente estimulado después de haber trabajado arduamente?	X		X		X	
19	¿Cree que no consigue muchas cosas valiosas en este trabajo?	X		X		X	
20	¿ Se siente como si estuviera en el límite de sus posibilidades ?	X		X		X	
21	¿Siente que, en su trabajo, los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada?	X		X		X	
22	¿Le parece que sus colegas le culpan de algunos de sus problemas?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Freddy Gamaniel Romani Allende

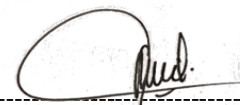
DNI: 25495800

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, 17 de noviembre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Freddy Gamaniel Romani Allende.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Fredy G. Romani Allende_

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de académico de maestría con mención en gestión pública de la UCV, en la sede Ate, promoción 2021, aula B4, requiero validar los instrumentos con los cuales recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación para optar el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Estrés Laboral y Rendimiento Laboral en los Trabajadores de la Institución Educativa 1260 El Amauta-Ate Lima, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre: Malpartida Davirán, Elizabeth
D.N.I: 04071926

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: RENDIMIENTO LABORAL

Según Campbell, y otros (2012) El rendimiento en el trabajo es igual al comportamiento, es lo que las personas realmente hacen y se puede observar. El rendimiento abarca aquellas acciones que son relevantes para los objetivos de la organización y pueden medirse por lo que cada individuo realmente hace.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Conocimiento y habilidad

Benavides y Quintana (2003) nos dicen que el conocimiento para la empresa y la sociedad es el elemento más valioso y esto no es nuevo. Ni que la inteligencia sea la clave que explique la trascendencia de las transformaciones sociales y los avances tecnológicos. El conocimiento ha sido siempre necesario para el funcionamiento de las organizaciones y siempre se ha valorado y utilizado.

Dimensión 2 Trabajo en equipo

Ander-Egg, Esther (2010) manifiestan que se trata de un reducido número de personas que, interactúan entre si y combinan sus habilidades para alcanzar determinados objetivos y realizan actividades encaminadas a conseguirlos.

Dimensión 3 Responsabilidad

Argandoña, (2012) la definición de responsabilidad social es ético, porque refleja un deber moral y es social, en el sentido de que la organización se siente requerida, desafiada, por la sociedad para hacer frente a sus responsabilidades ante esa sociedad, que conlleva responsabilidad, transparencia, etc.

Dimensión 4: Calidad

Gutiérrez, (2019) indica que la calidad está ligado a las expectativas del cliente, esto puede ser aprobada o rechazada.

Dimensión 5: Productividad

Gutiérrez, (2019) la productividad es la obtención de buenos resultados que se logra de la capacidad de utilizar los recursos existentes de manera inteligente

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
RENDIMIENTO LABORAL	Según Campbell, y otros (2012) El rendimiento en el trabajo es igual al comportamiento, es lo que las personas realmente hacen y se puede observar. El rendimiento abarca aquellas acciones que son relevantes para los objetivos de la organización y pueden medirse por lo que cada individuo realmente hace.	Se define a las acciones que ejecutan los trabajadores, docentes y administrativos, según sus funciones asignadas a su cargo mediante el cual se evalúa el desempeño con las personas con las que trabaja y con quienes frecuenta o las (os) atiende.	D.1	Conocimiento y Habilidad	Cooperación Colaboración
			D..2	Responsabilidad	Compromiso Conocimiento del trabajo
			D.3	Trabajo en Equipo	Relación de grupo en trabajo
			D.4	Calidad	Conocimiento del trabajo
			D.5	Productividad	Capacidad en la realización del trabajo
					Ordinal

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

EL RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Reconoce las funciones a realizar en su cargo?	X		X		X		
2	¿Se desempeña en forma efectiva en su cargo?	X		X		X		
3	¿Tiene claridad sobre las metas que debe lograr?	X		X		X		
4	¿Aporta nuevas ideas para el mejoramiento de área de desempeño?	X		X		X		
5	¿Actúa con criterio adecuado para solucionar problemas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Se preocupa por no afectar el trabajo de otros?	X		X		X		
7	¿Propicia un clima de cordialidad y armonía entre los compañeros y los padres de familia?	X		X		X		
8	¿Establece una relación adecuada con las personas de su entorno?	X		X		X		
9	¿Tiene disposición para trabajar en equipo?	X		X		X		
10	¿Mantiene una correcta relación con los superiores inmediatos?	X		X		X		
11	¿Se comunica con efectividad con su equipo de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Se preocupa por cumplir todas las labores que le competen?	X		X		X		
13	¿Cumple con su programación diaria?	X		X		X		
14	¿Busca capacitarse para mejorar el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
15	¿Asume la responsabilidad generada por los resultados de sus acciones laborales?	X		X		X		
	¿Asume con responsabilidad la interacción con las personas de su entorno laboral?	X		X		X		
16	DIMENSIÓN 4							

17	¿Se preocupa por la calidad del producto de su labor?	X		X		X		
18	¿Se capacita para desempeñarse mejor en su cargo?	X		X		X		
19	¿Busca ofrecer un servicio de calidad en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
20	¿Considera que la calidad es una prioridad en el desarrollo de su labor	X		X		X		
21	¿Busca mantener buenas relaciones con las personas de su entorno laboral?	X		X		X		
DIMENSION 5								
22	¿Se enfoca en el rendimiento de sus actividades propias de su función?	X		X		X		
23	¿Administra los recursos que dispone adecuadamente?	X		X		X		
24	¿Se provee de materiales y recursos necesarios para realizar bien su labor?	X		X		X		
25	¿Alcanza sus metas laborales propuestas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Fredy G. Romani Allende **DNI:**

Especialidad del validador: Metodólogo

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

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

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

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

Lima, 15 de noviembre del 2021



Freddy Gamaniel Romani Allende.

ANEXO 7: TABLAS DE TABULACIÓN

S U J E T O	ESTRÉS LABORAL																					
	D1								D2							D3						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P	P18	P19	P20	P21	P22
1	1	5	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	1	3	4	2	3	4	2	1	2
2	2	1	2	2	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	2	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
6	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
7	4	5	2	2	2	2	2	5	4	4	3	2	4	5	5	4	4	2	2	2	5	3
8	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	4	2	2	3	3	2	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	2	5	2	2	5	5	5	5	2	4	4	2	2	5	5	5	5	4	2	5	5	2
11	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	4
12	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
13	3	2	4	2	5	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
15	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	2	4
16	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1
17	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4
18	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	2	5	4	5	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
21	4	2	4	4	1	2	4	2	1	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	1	4
22	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2
23	4	2	4	2	4	1	1	1	2	1	1	4	2	2	1	1	4	4	1	2	1	1
24	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
27	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1
28	1	2	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	5	5	1	2
29	1	1	1	1	5	1	5	4	4	2	5	1	5	2	1	2	4	4	4	5	1	4
30	5	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	2	4	5	4	2	5	4	1	4
31	5	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	1	4	5	4	5	5	4	5
32	4	2	2	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	4	1	5	4	4	4	4	5	1	4	1	5	1	1	4	5	1	4	1	1	4
34	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	2	4	2	2	1
35	4	4	1	1	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	4	4	2	1	4	4	4	5
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
39	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1
40	1	2	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	5	5	1	2

