



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estrés laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la
Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

Alvitres Prettel, Carla Elizabeth (orcid.org/0000-0001-6072-2361)

Moori Cipra, Miluska Nataly (orcid.org/0000-0003-1213-6389)

ASESORA:

Mtra. Chuquitucto Cotrina, Lisseth Katherine (orcid.org/0000-0002-8785-0934)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi tesis a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

Miluska Moori C.

A mis padres, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Carla Alvitres Prettel

Agradecimiento

El principal agradecimiento a Dios, quien me ha guiado y ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A mi asesora Mtra. Lisseth Chuquitucto, por su apoyo y sus conocimientos brindados, para lograr culminar este estudio. Y a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron para seguir con este sueño profesional.

Miluska Moori C.

En primer lugar, a Dios, quien está presente en mi vida, brindándome fortaleza y guiando cada paso que doy.

A mis abuelitos y a mi tía Soledad Pretell, quienes son mis ángeles que cuidan de mí en todo momento.

Carla Alvitres Prettel

Índice de contenidos

Carátula.....	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y Operacionalización	11
3.3 Población y muestra	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos.....	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1.	<i>Nivel de estrés laboral según la percepción de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo.....</i>	15
Tabla 2.	<i>Nivel de desempeño laboral según la percepción de los colaboradores de la UGEL de Pacasmayo.....</i>	16
Tabla 3.	<i>Correlación entre el desempeño laboral con el volumen y ritmo de trabajo de los colaboradores de la UGEL de Pacasmayo.....</i>	17
Tabla 4.	<i>Relación del desempeño laboral y las condiciones ambientales apropiadas de los colaboradores de la UGEL de Pacasmayo.....</i>	18
Tabla 5.	<i>Relación del desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la UGEL de Pacasmayo.....</i>	19
Tabla 6.	<i>Relación del desempeño laboral y el acoso laboral en los colaboradores de la UGEL de Pacasmayo.....</i>	20
Tabla 7.	<i>Relación del desempeño laboral y la estabilidad en el trabajo de los colaboradores de la UGEL de Pacasmayo.....</i>	21
Tabla 8.	<i>Relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Pacasmayo.....</i>	22

Resumen

En el presente estudio de investigación, se determinó la relación entre estrés laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pacasmayo, así también se identificó el nivel de estrés laboral, el nivel de desempeño laboral, la relación entre la variable desempeño y las cuatro dimensiones del estrés: volumen y ritmo de trabajo, desempeño y condiciones ambientales, desempeño y relaciones interpersonales, y finalmente desempeño y estabilidad en el trabajo; de este modo, el tipo de investigación fue básica, descriptiva correlacional con un diseño no experimental de corte transversal en donde la muestra estuvo conformada por el mismo grupo de la población (54 trabajadores). Los principales resultados muestran que existe correlación directa entre estrés y desempeño laboral ($Rho = 0,655$), asimismo, se muestra que el nivel de estrés es regular con 79.6%, al igual que el nivel de desempeño laboral con 68.5%, se muestra también que existe correlación inversa entre desempeño y volumen y ritmo de trabajo ($Rho = -0,182$), por el contrario existe correlación directa entre desempeño y condiciones ambientales, así mismo existe correlación directa entre desempeño y relaciones interpersonales y por último existe correlación directa entre desempeño y estabilidad en el trabajo.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño laboral, productividad, estabilidad.

Abstract

In this research study, the relationship between job stress and job performance of employees of the Pacasmayo Local Educational Management Unit was determined, as well as the level of job stress, the level of job performance, the relationship between the variable performance and the four dimensions of stress: volume and pace of work, performance and environmental conditions, performance and interpersonal relationships, and finally performance and stability at work; thus, the type of research was basic, descriptive correlational with a non-experimental cross-sectional design where the sample consisted of the same population group (54 workers). The main results show that there is a direct correlation between stress and work performance ($Rho = 0.655$), likewise, it is shown that the level of stress is regular with 79.6%, as well as the level of work performance with 68.5%, it is also shown that there is an inverse correlation between performance and volume and rhythm of work ($Rho = -0.182$), on the contrary there is a direct correlation between performance and environmental conditions, likewise there is a direct correlation between performance and interpersonal relationships and finally there is a direct correlation between performance and job stability

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

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, el estrés en el trabajo se volvió un problema cada vez más frecuente para el buen funcionamiento de las organizaciones. Debido a que sus colaboradores están sujetos a un sin número de presiones para lograr los objetivos propuestos por la empresa, teniendo así un impacto directo sobre su desempeño laboral (DL) tales como la disminución en su rendimiento, errores frecuentes, irritabilidad y mal servicio al cliente. Por ello las empresas deben detectar la presencia de estrés laboral (EL), con el fin de evitar la disminución de la productividad, previniendo que sea menos rentable y competitiva en un mercado cada vez más globalizado.

En los últimos diez años Matabanchoy et al. (2019), en Colombia identificaron como la valoración de desempeño, se puede realizar a distintas organizaciones sin distinguir el sector precisando que se utilizan diferentes métodos y técnicas para llevar a cabo la evaluación de personal que le permita identificar el cumplimiento de sus objetivos.

Quintero et al. (2019), identificaron como el fenómeno de la violencia intrafamiliar impacta el desempeño laboral de las trabajadoras del sector textil en Colombia siendo estas un 35%. Los resultados podrían confirmar que la violencia intrafamiliar es un factor que incide en el bajo rendimiento y productividad de las trabajadoras; el rendimiento laboral se ve afectado por esta situación y repercute en la baja calidad del trabajo.

A nivel nacional, Becerra (2020), señaló que en Perú ocho de cada diez trabajadores poseen altos índices de estrés, depresión y ansiedad, por lo que necesitan programas preventivos de manejo del estrés. La mayoría de las empresas u organizaciones están reguladas de acuerdo a un sistema estricto y en algunos aspectos, no permiten que los trabajadores desarrollen sus habilidades y capacidades, les impiden desarrollar su creatividad lo cual les provoca: incumplimiento, confusión, tensión, irritabilidad, cansancio, bajo rendimiento laboral, entre otros.

Tarqui & Quintana (2020), señalaron que, en el Hospital Nacional Alberto Sabogal en Lima, los colaboradores ven imposición laboral de la dirección de

enfermería con un 54,9%, asimismo el 49% no cuentan con facilidades en su horario de trabajo, demostrando así un desempeño deficiente.

A nivel local según Esan (2021), indica que el estrés laboral es incitado por el trabajo por lo que casos afectados por la pandemia, han aumentado considerablemente en nuestro país, asimismo 7 de cada 10 empleados sufren de estrés laboral, los colaboradores que son sometidos a dicha situación, perciben sucesos de depresión, zozobra y malestares físicos, lo cual provoca falta de concentración en el trabajo, por ende de acuerdo a Compare Camp, los empleados que trabajan bajo presión pueden reducir su productividad en un 41%.

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo (UGEL) los colaboradores son los encargados de planificar, coordinar, ejecutar, evaluar y mejorar los servicios educativos, administrativos e institucionales para las instituciones educativas, por lo cual están expuestos a una sobre carga laboral. El estrés laboral se convirtió en un gran problema y ha aumentado desde el año 2020 con la llegada de la COVID 19.

Es por ello, que en este estudio se formuló el siguiente problema general: ¿cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022?, y como problemas específicos: a) ¿qué relación existe entre el nivel de estrés laboral según la percepción de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022?, b) ¿qué relación existe entre el nivel de desempeño laboral según la percepción de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022?, c) ¿qué relación existe entre el desempeño laboral con el volumen y ritmo de trabajo de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022?, d) ¿qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones ambientales apropiadas de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022?, e) ¿qué relación existe entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022?, f) ¿qué relación existe entre el desempeño laboral y el acoso laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022?; y finalmente g) ¿qué relación

existe entre el desempeño laboral y la estabilidad en el trabajo de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022?.

La justificación teórica de la investigación, sirvió de apoyo a los colaboradores de la UGEL Pacasmayo con información científica de las teorías ya existentes de carácter nacional e internacional respecto a los temas de estrés laboral y desempeño laboral. Del mismo modo este estudio tiene justificación práctica, ya que permitió enfrentar el problema por el cual atraviesan los colaboradores de la UGEL Pacasmayo planteando posibles soluciones. Justificación metodológica, el presente trabajo de investigación sirvió como un antecedente a investigaciones que tengan las mismas variables de estudio.

Como objetivo general de la investigación tenemos el siguiente: determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022. Además los siguientes objetivos específicos: a) determinar el nivel de estrés laboral según la percepción de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022; b) determinar el nivel de desempeño laboral según la percepción de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022; c) analizar la relación del desempeño laboral con el volumen y ritmo de trabajo de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022; d) analizar la relación del desempeño laboral y las condiciones ambientales apropiadas de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022; e) analizar la relación del desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022; f) analizar la relación entre el desempeño laboral y el acoso laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022? ; g) analizar la relación del desempeño laboral y la estabilidad en el trabajo de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022.

La hipótesis H_i : Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022; y finalmente se presenta la hipótesis H^o : El estrés laboral no se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la unidad de gestión educativa local de Pacasmayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Resaltando la investigación, se presentan los trabajos previos tanto internacionales, nacionales y locales.

A nivel internacional, Ikegami et al. (2022), en Japón evaluaron las relaciones entre estrés laboral y el compromiso con el trabajo en función al tamaño de la empresa, se realizó un estudio de corte prospectivo, con un diseño transversal, en donde participó una población grande de 27 036 personas, mediante un muestreo por conglomerados a quienes se les aplicó cuestionarios. Estos autores concluyeron que hay una asociación entre el equilibrio, el trabajo, el trato, el estrés laboral y el compromiso laboral.

Saleh et al. (2020), investigaron la relación entre la violencia en el lugar de trabajo y el estrés laboral, en un diseño de estudio transversal, siendo la muestra de 171 trabajadores del departamento de emergencias. Para investigar la relación entre las diferentes variables, se implementó la prueba t y la regresión logística observando una asociación entre las escalas de estrés laboral y algunos tipos de violencia en el lugar de trabajo incluyendo la agresión física ($P=0,02$), la intimidación/acoso ($P=0,006$) y la escala de demandas en la reciente violencia citada ($P=0,07$), llegando a la conclusión que al optimizar las situaciones del lugar de trabajo y la reducción del estrés laboral podrían disminuir la frecuencia del valor bruto de producción.

Baye et al. (2020), estudiaron sobre estrés laboral y los factores asociados entre enfermeras que trabajan en hospitales públicos del este de Etiopía, siendo este un estudio transversal cuantitativo, en donde los participantes fueron 367 colaboradores, aplicando la técnica de muestreo aleatorio simple y los datos se recogieron mediante un cuestionario. Obteniendo como resultado primordial que, la prevalencia de estrés laboral fue del 66,2%; llegando a la conclusión que 2/3 de las enfermeras que trabajaban en el sector público sufrían de dicha enfermedad. Este resultado, permite confirmar la importancia del presente estudio.

Maecken (2019), examinó el vínculo entre el estrés laboral y la edad de jubilación, siendo un estudio correlacional que contó con una muestra de 302 personas de 50 a 65 años, tomando en cuenta tres dimensiones de la salud: la salud autocalificada, los síntomas depresivos y las enfermedades de alto riesgo

cardiovascular, obteniendo la terminación principal que el bajo control laboral aumenta el riesgo de síntomas depresivos en personas con menor educación.

Havarneanu et al. (2019), evaluaron la relación entre el conflicto laboral y la conducta de riesgo al volante, con una muestra que incluye 237 taxistas. La experiencia de conducción de los participantes se relacionó significativamente con el comportamiento de riesgo al volante ($r = -0,19$; $p = 0,002$). Los resultados mostraron que los conflictos con los clientes y compañeros de trabajo se asociaron positivamente con un comportamiento de conducción arriesgado. Finalmente se concluyó que no coexiste una semejanza demostrativa entre los años de experiencia como taxista.

Barati (2019), la intención de su publicación fue investigar y prevalecer los elementos que sobresaltan el estrés en los colaboradores, producido en las sucursales de Khorasan Razavi Trade Bank, se estudió utilizando métodos de investigación de correlación basados en el coeficiente de Pearson y la regresión lineal simple. Se utilizó muestreo por conglomerados y el software SPSS para el análisis de datos. Dicho estudio mostró que el coeficiente de correlación de la política organizacional fue de 0,927, que fue el primer y más influyente factor que influyó en el estrés laboral.

Zhang et al. (2019), ejecutaron una investigación que tuvo como objetivo obtener las correlaciones entre los trabajadores, las contestaciones al estrés laboral y el bienestar subjetivo de los funcionarios es escasa, en este estudio se utilizó el cuestionario a una muestra de 874 funcionarios públicos en China, dando como resultado que los superiores imponen la mayor presión laboral a los funcionarios, posteriormente de la relación interpersonal, la perspectiva de carrera, la tarea laboral y la responsabilidad. Los factores de presión laboral de los servidores públicos se correlacionaron significativamente con la edad, los años de servicio, la educación y el cargo ($P < 0,05$). Hubo una relación positiva significativa entre los empleadores de los servidores públicos y la respuesta al estrés laboral ($P < 0,05$). Se concluyó que coexiste correlación negativa demostrativa entre las respuestas al estrés laboral.

Peter et al. (2020), determinaron el grado de estrés entre los profesionales de la salud que trabajan en puestos de alta, media y baja dirección, y los que no trabajan en puestos de dirección. Siendo este, un estudio transversal, se contó con

una muestra de 8 112 profesionales. El resultado con mayor significancia, determinó que el 83% no tenían responsabilidades de gestión, mientras que el 11% de ellos trabajaban en el nivel de gestión inferior, el 4% en el nivel medio y el 2% en el nivel superior, llegando a concluir que los líderes deberían certificar la reducción del estrés entre los empleados para mejorar su capacidad de forma óptima en el entorno laboral.

Muis et al. (2021), en su artículo utilizaron un diseño transversal para investigar los efectos de disconformidad en las relaciones y el estrés en el desempeño de las mujeres en un banco de Makassar. Los resultados mostraron que el conflicto de roles múltiples afectó el desempeño de los empleados, concluyendo que esta variable tiene un efecto significativo sobre el estrés de los empleados y el desempeño laboral, siendo $p = 0,048$.

Sasaki et al. (2020), en dicho estudio investigaron las relaciones entre las medidas del lugar de trabajo instrumentadas a raíz de la pandemia, lidiando con la salud mental y el rendimiento laboral de los japoneses, empleó un estudio transversal la muestra empleada fue de 1448 colaboradores, asimismo utilizaron un cuestionario en línea, indicando que el número de medidas en el lugar de trabajo se correlacionó positivamente, por ello llegaron a la conclusión que las medidas en el lugar de trabajo pueden promover y mantener beneficios para la salud mental y el lugar de trabajo de los empleados durante el Covid-19.

Deng et al. (2019), este estudio pone en claro cómo el estrés por desafío es coherente con el rendimiento laboral de los obreros sanitarios de los hospitales públicos chinos, se consiguieron datos de 1594 colaboradores, realizando un análisis de correlación concluyendo que, el estrés por desafío y por obstáculos están relacionados entre los trabajadores de dicho hospital.

Ozcelik & Barsade (2018), esta indagación se centró en la correlación entre la soledad y el desempeño. Se integró el modelo de bucle regulador de la soledad y la teoría del afecto del intercambio social, su muestra fue de 786 empleados, concluyeron que mientras más solo se sienta un colaborador en la empresa menor será su desempeño laboral, debido a la falta de confianza en los demás su compromiso será menor con la empresa. Las consecuencias negativas para la organización. Por otro lado, Jyoti & Rani (2019), su objetivo principal de dicha publicación fue explorar el papel del agotamiento en el desempeño de sus

colaboradores, su muestra fue de 2860. Los datos han sido validados con análisis factorial exploratorio. Los resultados demostraron que el agotamiento es una de las causas que disminuye el desempeño laboral

Catari & Quispe (2017), en Bolivia, llevaron a cabo un estudio, para demostrar la influencia del EL en el bajo desempeño de los administradores de una Universidad, el método utilizado es de tipo correlacional y su población estuvo representada por 1427 servidores. Estos autores concluyeron que el desempeño de una persona es alterado por ciertos factores como lo es un ambiente hostil, falta de compañerismo, falta de atención y mala toma de decisiones, en los factores externos, están los problemas familiares, cuyos indicadores más comunes son salud, problemas de los miembros de la familia (padres, hermanos o hijos).

A nivel nacional, Pineda et al. (2021), describieron el nivel de estrés para los profesores de una institución educativa ubicada en Ucayali. Su estudio fue descriptivo; la muestra fue de 36 docentes de primaria. El resultado más importante muestra que los docentes tienen un elevado nivel de estrés laboral con un 61.11% debido al trabajo remoto.

Gonzales & Guevara (2018), estudiaron en Cajamarca la correlación entre la variable estrés y DL en el personal administrativo y docentes, su método fue no experimental de corte transversal, aplicado en 31 pobladores. Se concluyó que el 41,9% de las personas mencionadas completaron su trabajo, a pesar de que el 22,6% se encontraba estresado. El estudio también muestra una eminente correlación de 0,751 y un nivel significativo aproximado de 0,000, que se encuentra por debajo del nivel de significancia, lo cual permitió confirmar una correlación positiva entre las dos variables.

A nivel local, Delgado et al. (2020), en su investigación realizada en Trujillo en una Red de Salud, señaló el vínculo entre estrés y desempeño de los trabajadores, se empleó un método no experimental, con corte transversal, siendo su muestra de 98 colaboradores, dando como resultado que el 55.1% de los asalariados presentó un nivel de estrés laboral medio y el 42% elevado mientras que el 39,8% trabajaba con normalidad. Se ultimó que el coeficiente de Spearman permitió observar una relación negativa moderada para las variables estrés y desempeño.

Según Rabanal et al. (2021), comprobaron la relación existente entre EL y el desempeño en docentes de colegios públicos en Chepén, el método empleado fue no experimental y consto de 125 docentes para su muestra, los instrumentos asignados fueron dos cuestionarios para las variables respectivamente. Encontrando como principal resultado, la relación negativa entre las variables de estudio (R: -0.212). Además, concluyeron que mientras aumentaba el estrés laboral de los docentes, disminuía su esfuerzo laboral.

A continuación, se detalla las teorías que respaldan la investigación, tanto para las ambas variables.

Navines et al. (2021), definen el estrés laboral como la reacción que ocurre frente a las demandas y presiones del trabajo. Todos los empleados experimentan estrés en el trabajo, pero cuando los sujetos se dan cuenta, la demanda supera los recursos para afrontarlos. Por otro lado, Despréaux et al. (2017), mencionan que el estrés es causante de casi la mitad de los días de trabajo perdidos por enfermedad y que más de 1/3 de los casos de mala salud están relacionados con el trabajo.

Wang & Xu (2017), explicaron que el estrés es un problema que perjudica a los colaboradores y está relacionado con el DL, esto se ve evidenciado en la capacidad de servicio de los empleados, la orientación al cliente y la percepción del clima de servicio, dichas repercusiones ponen en riesgo a las compañías además de la salud del personal del colaborador. Por ello recomienda a las organizaciones prestar atención para evitar a sus trabajadores.

Heras et al. (2017), precisan que la flexibilidad en el trabajo ayudaría a los colaboradores en su desempeño debido a que están expuestos a una sobrecarga laboral y esta los abruma por ello no encuentran un equilibrio para poder brindar buenos resultados a la empresa.

Según Martínez (2021), define el estrés laboral como una respuesta física y emocional resultante de un desequilibrio entre las fuertes limitaciones ocupacionales, los recursos, las habilidades y las actitudes de una persona. En algunas situaciones, el nivel de exigencia es muy elevado, es decir, afecta no solo a la persona bajo presión, sino también a la empresa y su productividad. Por su

parte Cladellas et al. (2018), señalaron al estrés laboral como una de las dificultades más preocupantes de salud, el cual disminuye la calidad de vida y la eficiencia individual en las organizaciones.

Según Martínez (2021), establece que la variable estrés laboral presenta cinco dimensiones: volumen y ritmo de trabajo, condiciones ambientales apropiadas, relaciones interpersonales, acoso laboral y estabilidad en el trabajo.

En relación a ello, como primera dimensión: volumen y ritmo de trabajo, asegura que es un gran error creer que mientras más trabajo le den al colaborador la empresa va a aumentar su desempeño, es todo lo contrario lo único que originan es que el colaborador se frustre y no pueda realizar su trabajo en el tiempo determinado.

Como segunda dimensión está condiciones ambientales apropiadas, que es el ambiente físico que rodea al colaborador mientras desempeña su trabajo. Para ello es importante que este lugar se encuentre bien iluminado, ventilado y no este propenso al ruido ya que de lo contrario puede ocasionar malestar en el trabajador.

Como tercera dimensión se encuentran las relaciones interpersonales, que es la interacción dos o más personas. Muchas veces el ambiente de trabajo se vuelve insostenible para los empleados, pero hay otros ambientes donde el clima es absolutamente perfecto e incluso surgen amistades fuera de las barreras laborales.

Como cuarta dimensión está el acoso laboral, Martínez (2018), la describe como violencia psicológica, además de la persistente conducta agresiva que se da entre compañeros o entre superiores y subordinados.

Como quinta dimensión esta la estabilidad en el trabajo, esta dimensión, es una de las más angustiantes ya que los colaboradores siempre están con la incertidumbre si seguirán trabajando.

Geraldo (2022), menciona que desempeño laboral es aquel comportamiento alcanzado bajo el control de los colaboradores que favorecen al desarrollo organizacional. Del mismo del modo Campos et al. (2019), señalan que la movilidad

humana es una porción trascendental de la gestión de personal, por lo que se debe tener en cuenta su impacto directo o indirecto en el desempeño laboral.

Chiavenato (2009), describe desempeño laboral como las acciones que realiza el trabajador para lograr los objetivos fijados por la empresa y al mismo tiempo por él mismo, para ello realiza estrategias de forma individual, si el desempeño laboral es positivo, el resultado será perfecto para la empresa.

Dessler (2006), determina al desempeño laboral como el desarrollo que une las metas y la evaluación al momento de realizar el trabajo, protegiendo así los objetivos claves de la organización. Bajo esta perspectiva, Robbins & Judge (2013), nos dicen que desempeño es el proceso en el cual el personal desarrolla su trabajo de forma satisfactoria dentro de la organización.

Cuestas (2010), considera el DL como la calidad del trabajo que cada empleado brinda durante un período de tiempo para realizar las tareas diarias, es decir, puede considerar qué tan bien el empleado desempeña su función.

Las dimensiones para la variable desempeño laboral presentadas Cuestas (2010) son 3: satisfacción con el trabajo, motivación y reconocimiento y finalmente, identificación con la empresa. La primera dimensión que es la satisfacción con el trabajo, menciona que es importante que el colaborador se sienta cómodo al realizar sus funciones porque así será más productivo y ello beneficia a la empresa.

La segunda dimensión es la motivación y reconocimiento, el colaborador debe sentir que su trabajo realizado es bueno por ello los incentivos son una gran forma de hacerle saber que está desempeñando de una forma adecuada sus funciones.

Por tercera y última dimensión esta la identificación con la empresa, es vital que el personal se sienta parte de la empresa de esta forma desempeñará sus funciones lo mejor posible, ya que el considerará que está ayudando a fortalecer la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

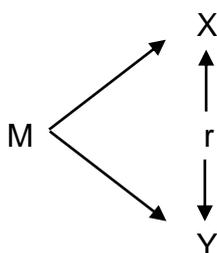
3.1.1 Tipo de investigación

El estudio actual es una investigación básica porque brinda la oportunidad de recopilar datos y probar hipótesis (Hernández, 2015).

3.1.2 Diseño de investigación

Determinamos que se trata de un diseño no experimental de corte transversal. No experimental porque no existió manipulación de variables en la muestra, es transversal porque se ejecutó la recolección de datos para ambas variables en un solo momento. Es correlacional porque midió la relación en las dos variables de este estudio, dentro del enfoque cuantitativo (Hernández & Mendoza, 2018).

La representación del diseño de investigación es:



En el cual:

M: muestra objeto a estudio

X: variable estrés laboral

Y: variable desempeño laboral.

r: coeficiente de correlación entre las variables X e Y

3.2 Variables y Operacionalización

3.2.1 Variable de Estrés laboral

Definición conceptual: Es la respuesta adversa que muestran las personas ante la presión excesiva a las que se ven dominada. Casi siempre el estrés se asocia con limitaciones y demandas (Coulter, 2014).

Definición operacional: Será estimada mediante un cuestionario con las siguientes dimensiones: a) volumen y ritmo de trabajo: excesiva carga de trabajo en poco tiempo, alteraciones físicas; b) condiciones apropiadas: comodidad del trabajador en su área de trabajo; c) relaciones interpersonales: relación con su jefe y compañeros de trabajo; d) acoso laboral: insultos, burlas por parte de su superior o colegas y e) estabilidad en el trabajo: temor a perder su trabajo.

Escala de medición: Ordinal

3.2.2 Variable de Desempeño laboral

Definición conceptual: son las acciones que realiza el trabajador para alcanzar los objetivos fijado por la empresa y al mismo tiempo por él mismo, para ello realiza estrategias de forma individual (Chiavenato,2007).

Definición operacional: la variable desempeño laboral, será evaluada a través de un cuestionario que permitirá medir las siguientes dimensiones: a) satisfacción en el trabajo: salarios apropiados; b) motivación y reconocimiento: reconocimiento por el desempeño; c) identificación con la empresa: afinidad con la empresa.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Hernández & Mendoza (2018), señalan como la población del fenómeno objeto de estudio, en la que se estudian unidades con características comunes y se generan datos de investigación. La población de la presente investigación lo constituyen los colaboradores de UGEL Pacasmayo, siendo su población de 54 trabajadores en el año 2022, los mismos que fueron considerados parte de la muestra por ser una cantidad pequeña.

- **Criterios de Inclusión:** Son los 54 colaboradores de la UGEL Pacasmayo, que se encuentran en planilla.

- **Criterios de exclusión:** Colaboradores contratados por otra modalidad que no sea planilla.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para esta investigación es la encuesta, la cual nos ayudará a recaudar información necesaria para nuestro estudio. Nos permitió conocer opiniones y percepciones desde todos los ámbitos de la empresa.

El instrumento empleado en esta indagación fue el cuestionario (Anexo 2), que se aplicó a los colaboradores de la UGEL Pacasmayo, estuvo estructurado por preguntas de escala de Likert a fin de que nos permita tabular de una manera más rápida. Consiste de dos instrumentos uno para la variable estrés con 15 ítems y un segundo instrumento para la variable desempeño de 12 ítems, para ambos se empleó la escala de Likert que incluyó un total de cinco alternativas entre ellas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

La validez de los instrumentos estuvo bajo la responsabilidad de 3 expertos para el tema de investigación, los cuales evaluaron y constataron mediante un certificado de validez de los mismos (Anexo 3).

Para precisar la confiabilidad del instrumento se utilizó el análisis de los ítems por medio del coeficiente alfa de Cronbach para las 2 variables estudiadas, siendo el coeficiente de 0,8306 para el estrés y de 0,8172 para desempeño, concluyendo que dichos instrumentos planteados son confiables (Anexo 4).

3.5 Procedimientos

Se coordinó con el director de la UGEL Pacasmayo, para solicitar su permiso y así realizar la investigación, asimismo se explicó el objetivo de este estudio y los beneficios que se pueden otorgar a la misma luego de analizar los resultados. Además, se desarrolló un cuestionario a cargo de 54 colaboradores de la UGEL Pacasmayo, el mismo que facilitó obtener los datos y codificarlos en el programa de Microsoft Excel, en los que se muestran cada una de las dimensiones con sus respectivas respuestas representadas por un número del uno al cinco, el cual nos

sirve para poder tabular y hacer los diversos gráficos. Además, se manejó el programa IBM Spss Statistics V.28.0 para determinar los resultados.

3.6 Método de análisis de datos

Para la comprensión de los datos, primero se llevó a cabo, el vaciado de las respuestas codificadas en Excel hacia el Programa SPSS V.28.0, ya que este permitió analizar los resultados presentados en forma de tablas o figuras con la interpretación correspondiente.

3.7 Aspectos éticos

La investigación cumple y respeta las citas y referencias según lo estipulado por los estándares APA. La información recopilada es netamente de índole académica, por ende, no perjudicará a la entidad ni a sus colaboradores.

En cuanto a los principios éticos para llevar a cabo este estudio, se tomó en cuenta lo planteado por el Código de Ética en Investigación (2020), que pertenece a nuestra Universidad, mencionando a principios como beneficencia dado que la investigación debe encaminar la confianza de los partícipes de la publicación e integridad humana ya que se reconoce al ser humano por encima de los intereses de la ciencia, etnia, estatus social, entre otros.

IV. RESULTADOS

Posteriormente de la aplicación de las preguntas a los participantes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022. se obtuvo para los resultados el siguiente análisis descriptivo:

Tabla 1

Nivel de estrés laboral según la percepción de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo

Categoría	<i>f</i>	%
Bajo	0	0.0
Medio	43	79.6
Alto	11	20.4
Total	54	100.0

Nota: Cuestionario aplicado al recurso humano de la UGEL - Pacasmayo.

En la tabla 1, se distingue que el 79.6% del total de la muestra encuestada calificaron que el nivel de estrés de la UGEL de Pacasmayo es medio, mientras que el 20.4% respondieron que el nivel de estrés es alto. De esta información, se infiere que las personas encuestadas tienen una percepción media en referencia al nivel de estrés.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral según la percepción de los colaboradores de la UGEL de Pacasmayo

Categoría	<i>f</i>	%
Bajo	1	1.9
Medio	37	68.5
Alto	16	29.6
Total	54	100.0

Nota: Cuestionario aplicado al recurso humano de la UGEL - Pacasmayo.

La tabla 2, muestra los resultados de los 54 colaboradores encuestados, en donde el 68.5% reconoce que el nivel de desempeño en la UGEL de Pacasmayo es medio, por otro lado, el 29.6% respondieron que nivel de desempeño laboral es alto y el 1.9% manifestó que es bajo. De esta información, se infiere que las personas encuestadas tienen una percepción media en referencia al nivel de desempeño.

Tabla 3

Correlación entre el desempeño laboral con el volumen y ritmo de trabajo de los colaboradores de la UGEL de Pacasmayo

		Desempeño laboral	Volumen y ritmo de trabajo
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	-0.182
	Sig. (bilateral)		0.188
	N	54	54
Volumen y ritmo de trabajo	Correlación de Pearson	-0.182	1
	Sig. (bilateral)	0.188	
	N	54	54

Nota: Cuestionario aplicado al recurso humano de la UGEL - Pacasmayo.

En la tabla 3, se indica una correlación de Pearson de -0.182 y un valor de significancia de 0.188, por lo que, se pudo determinar que existe una correlación negativa muy baja de la variable desempeño laboral con la dimensión volumen y ritmo de trabajo.

Tabla 4

Relación del desempeño laboral y las condiciones ambientales apropiadas de los colaboradores de la UGEL de Pacasmayo

		Desempeño laboral	Condiciones ambientales apropiadas
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,484**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	54	54
Condiciones ambientales apropiadas	Correlación de Pearson	,484**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	54	54

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

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL - Pacasmayo.

En la tabla 4, se observa una correlación de Pearson de 0.484 y un valor de significancia de 0.000, lo que significa que tienen una correlación directa, de nivel medio y con significancia alta en ($p < 0.01$) la variable desempeño laboral y la dimensión condiciones ambientales.

Tabla5

Relación del desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la UGEL de Pacasmayo

		Desempeño laboral	Relaciones interpersonales
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,629**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	54	54
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,629**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	54	54

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

Nota: Cuestionario aplicado al recurso humano de la UGEL - Pacasmayo.

En la tabla 5, se observa una correlación de Pearson de 0.629 y un valor de significancia de 0.000, lo que indica que tienen una relación positiva moderada y altamente significativa en ($p < 0.01$) en la variable desempeño laboral y la dimensión relaciones interpersonales.

Tabla 6

Relación del desempeño laboral y el acoso laboral en los colaboradores de la UGEL de Pacasmayo

		Desempeño laboral	Acoso laboral
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,540**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	54	54
Acoso laboral	Correlación de Pearson	,540**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	54	54

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

Nota: Cuestionario aplicado al recurso humano de la UGEL - Pacasmayo.

En la tabla 6, se observa una correlación de Pearson de 0.540 y un valor de significancia de 0.000, lo que indica que tienen una relación positiva moderada entre la variable desempeño laboral y la dimensión acoso laboral en la UGEL Pacasmayo.

Tabla 7

Relación del desempeño laboral y la estabilidad en el trabajo de los colaboradores de la UGEL de Pacasmayo

		Desempeño laboral	Estabilidad en el trabajo
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,569**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	54	54
Estabilidad en el trabajo	Correlación de Pearson	,569**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	54	54

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

Nota: Cuestionario aplicado al recurso humano de la UGEL - Pacasmayo.

En la tabla 7, se observa una correlación de Pearson de 0.569 y un valor de significancia de 0.000, lo que indica que tienen una relación positiva moderada y altamente significativa en ($p < 0.01$) en la variable desempeño laboral y la dimensión estabilidad en el trabajo.

Tabla 8

Relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Pacasmayo

		Estrés laboral	Desempeño laboral
Estrés laboral	Correlación de Pearson	1	,655**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	54	54
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,655**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	54	54

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

Nota: Cuestionario aplicado al recurso humano de la UGEL - Pacasmayo.

Para la tabla 8, se dividió un coeficiente de correlación entre las variables estrés laboral y desempeño laboral de 0.655, resultado que indica la presencia de una relación directa, de grado medio y altamente significativa en ($p < 0.01$)

V. DISCUSIÓN

El estrés hoy en día es un problema principal para la salud de los colaboradores, además de su desempeño en las organizaciones para las que trabajan, coincidiendo así con Cladellas et al. (2018), quienes afirman que el estrés laboral disminuye la calidad de vida y la eficiencia individual en las organizaciones.

Después de analizar los datos obtenidos en los cuestionarios y para dar pase al primer objetivo específico de este estudio, se observó que el 79.6% del total de los encuestados respondieron que el nivel de estrés laboral en la UGEL de Pacasmayo es medio, donde se evidenció que el personal presenta excesiva carga laboral, mientras que la diferencia respondió que el nivel de estrés es alto ya que tienen temor a perder su puesto de trabajo. Estos datos difieren de Pineda et al. (2021), quienes identificaron que el nivel de estrés laboral se encuentra en un rango elevado con un 61.11%, esto a consecuencia de la modalidad de trabajo remoto.

Asimismo, Delgado et al. (2020), determinaron que el 55.1% de los asalariados presentó un nivel de estrés laboral medio y el 42% elevado, resultado que concuerda con Baye et al. (2020), quienes aplicaron un cuestionario teniendo una muestra de 367 colaboradores obtuvieron como resultado que el 66.20% pertenece a la prevalencia del estrés laboral y a su vez encontraron que 2/3 de las enfermeras sufrían de dicha enfermedad.

Para el segundo objetivo específico, los resultados de los 54 colaboradores encuestados, muestran una percepción de nivel medio con referencia al desempeño, siendo este el 68.5% dado que, manifiestan tener un salario apropiado y reciben reconocimiento por su desempeño; por otro lado, el 29.6% indicaron que el nivel de desempeño laboral es alto debido a que se encuentran identificados con la empresa donde laboran. En la misma línea tenemos a Delgado et al. (2020), quienes establecieron una preponderancia regular para el nivel de variable desempeño laboral con un 39,8%. Por otro lado, Rabanal et al. (2021), ya que manifestaron que un 58% del total de los profesores demuestran un buen desempeño laboral, y calidad en su enseñanza.

Para el tercer objetivo específico, los resultados de los 54 colaboradores encuestados se observa una correlación de Pearson de -0.182 y un valor de

significancia de 0.188, por lo que, se pudo determinar que existe una correlación negativa muy baja de la variable desempeño con la dimensión volumen y ritmo de trabajo, lo que significa que la satisfacción, motivación e identificación con el trabajo no repercute en la excesiva carga de trabajo y alteraciones físicas de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo. Del mismo modo Deng et al. (2019), coinciden con los coeficientes de correlación para el estrés con el desempeño laboral teniendo como resultado una correlación inversa, lo que permite deducir que el desempeño influye en la generación de estrés en los colaboradores.

Para el cuarto objetivo específico, se identificó una correlación de Pearson de 0.484 de grado medio entre la relación del desempeño laboral y las condiciones ambientales apropiadas de los individuos que trabajan en la UGEL Pacasmayo, lo que significa que dichos colaboradores se encuentran poco cómodos en su área de trabajo debido a que los medios para realizar sus labores no son tan óptimos. Estos resultados fueron comparados con Sasaki et al. (2020), quienes recolectaron información mediante un cuestionario en línea, con una muestra 1448 colaboradores, donde indicaron que se correlacionó con respecto a las medidas del lugar de trabajo, llegando a la conclusión que las condiciones ambientales son necesarias e importantes para la salud mental con relación al desempeño laboral. Por otro lado, Catari & Quispe (2017), obtuvieron información de una muestra de 1427 colaboradores, en donde identificaron que el desempeño de una persona se ve afectado por un ambiente inapropiado dentro de la compañía donde laboran.

Para el quinto objetivo específico se encontró una correlación de Pearson de 0.629 entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales dada por la comunicación entre jefes y compañeros de trabajo de la UGEL Pacasmayo, así como interviene la actitud de los mismos al momento de solucionar conflictos, esta información representa una relación positiva moderada entre la variable citada con la dimensión del estrés. Del mismo modo, Saleh et al. (2020), realizaron una encuesta a los trabajadores del departamento de emergencias siendo la muestra de 171 personas, obteniendo como resultado que la agresión física y las demandas en violencia intervienen en las relaciones interpersonales de los colaboradores.

Por otra parte, Muis et al. (2021), hallaron que las relaciones interpersonales y el desempeño si se relacionan, en conclusión, llegaron a identificar que existe un

problema cuando se sobrecarga a los empleadores con diversos roles, esto se ve reflejado en su desempeño y la manera en cómo se relaciona dentro de sus labores cotidianas.

En lo que concierne al sexto objetivo y la correlación de la variable desempeño y la dimensión acoso laboral en donde los encuestados manifestaron haber sido víctimas de burlas e intimidaciones por parte sus compañeros de trabajo en la UGEL Pacasmayo, hallándose una correlación positiva moderada. Del mismo modo Saleh et al. (2020), en su estudio determinaron que la intimidación y/o acoso mantiene un efecto en las relaciones interpersonales laborales.

Como séptimo objetivo específico, se identificó una correlación de Pearson de 0.569 positiva moderada en donde el desempeño laboral se ve afectado en la dimensión estabilidad en el trabajo, debido a que los colaboradores de la UGEL Pacasmayo tienen temor de perder su puesto laboral. Frente a ello, es necesario mencionar a Rabanal et al. (2021), quienes difieren de estos datos, debido a que en sus resultados de coeficiente de correlación arrojó un valor de -0.212, obteniendo así una correlación inversa, esto significa que los docentes evidencian un menor desempeño laboral cuando trabajan bajo presión, para el cumplimiento de sus objetivos.

Bajo estos resultados, tenemos a Delgado et al. (2020), quienes reflejaron que existe una relación negativa moderada para la variable desempeño, a lo que dio como resultado que mientras más valor se le dé a un colaborador dentro de la empresa ayudara a su estabilidad emocional y profesional.

Respecto al objetivo general se consiguió un coeficiente de correlación entre las variables estrés laboral y desempeño laboral de 0.655 de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo, dato que representa una relación directa, de grado medio y significativa en ($p < 0.01$), lo que permitió aceptar la hipótesis general; encontrando similitud con los resultados de Gonzales & Guevara (2018), quienes indican que coexiste una correlación significativa de 0,751 entre las dos variables de estudio. Por otro lado, estos resultados difieren de Acosta et al. (2019), quienes en su estudio sobre estrés laboral y los resultados de desempeño, mencionan que su hipótesis es nula dado que el nivel de desempeño no predice el nivel de estrés en

los docentes, asimismo tampoco se evidenció que haya correlaciones significativas en ninguna de las variables que ellos estudiaron.

La muestra considerada para el desarrollo de los instrumentos planteados estuvo a cargo de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo, coincidiendo con Delgado et al. (2020), quienes en su investigación consideraron una muestra de 98 colaboradores de la institución sujeta de estudio.

Posteriormente de presentar la discusión justificada en los resultados, ayudados por los antecedentes se realizó la interpretación de la información citada en el marco teórico de la siguiente manera.

Navines et al. (2021), consideran que todos los empleados experimentan estrés en el trabajo, fundamentando este estudio que permitió identificar el nivel de estrés que experimenta el personal de la UGEL Pacasmayo, siendo este un problema que afecta directamente en su desempeño, tal y como lo explican Wang & Xu (2017).

Para medir la percepción de la variable estrés se diseñó un cuestionario con las dimensiones: volumen y ritmo de trabajo, condiciones ambientales apropiadas, relaciones interpersonales, acoso laboral y estabilidad en el trabajo; mientras que Pineda et al. (2021), consideraron en su estudio las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

Continuando con la variable desempeño, Geraldo (2022) considera que este es aquel comportamiento alcanzado de los colaboradores que favorecen al desarrollo organizacional, lo que permitió confirmar la decisión de identificar el nivel de esta variable que contiene tres dimensiones según lo citado por el autor Cuestas (2010).

Para medir la percepción de la variable desempeño se diseñó un cuestionario con las dimensiones: satisfacción con el trabajo, motivación y reconocimiento y finalmente identificación con la empresa, mientras que Rabanal et al. (2021), emplearon en su estudio las siguientes dimensiones: demanda psicológica, control sobre el trabajo y apoyo en el trabajo. De otra parte, tenemos a Delgado et al. (2020), quienes consideraron otras dimensiones tales como:

elementos conductuales laborales, valor total esperado por la organización y productividad.

VI. CONCLUSIONES

1. En esta investigación, se demostró que los colaboradores de la UGEL Pacasmayo calificaron con un nivel medio al estrés, en donde respecto a la dimensión volumen y ritmo de trabajo ellos consideran que no cuentan con el tiempo suficiente para realizar sus labores asignadas, y así como también respecto a relaciones interpersonales y acoso laboral consideran que no es tan buena la comunicación entre compañeros dentro de la organización.
2. En el nivel del desempeño a percepción del personal de la UGEL Pacasmayo, la mayoría del personal encuestado, calificaron que se encuentra en un nivel medio al desempeño, esto sustentado en que su jefe valora y reconoce el desempeño de la mayoría de colaboradores.
3. Se estableció la correlación entre el desempeño y la dimensión volumen y ritmo de trabajo a través de los resultados, siendo que, el valor obtenido no es significativo para establecer una correlación directa, dado que, se evidencia una correlación de Pearson de -0.182 , lo que permite deducir que el desempeño no se ve reflejado en la carga laboral respecto al tiempo asignado.
4. Se identificó que hay relación positiva entre el desempeño y la dimensión condiciones apropiadas en la UGEL Pacasmayo, con un nivel de correlación moderada de 0.484 , lo que significa que un bajo desempeño demostrado por los colaboradores repercute en la comodidad que perciben dentro de su área de trabajo.
5. Se demostró un nivel correlacional de 0.629 , es decir hay relación positiva moderada entre el desempeño y la dimensión relaciones interpersonales en la UGEL Pacasmayo según lo percibido por los colaboradores, lo que permite deducir que el desempeño se ve reflejado en las relaciones que existen entre compañeros de trabajo.
6. Se estableció un nivel correlacional de 0.540 , es decir hay relación positiva moderada entre el desempeño y la dimensión acoso laboral en la UGEL

Pacasmayo según lo percibido por los colaboradores, lo que ha permitido deducir que el desempeño se ve afectado por las intimidaciones o burlas que en alguna vez hayan sido víctimas por parte de sus compañeros de trabajo.

7. Se estableció que, el desempeño mantiene una correlación moderada con la estabilidad en el trabajo, con un resultado estadístico de 0.569, según los datos obtenidos por los colaboradores de la UGEL – Pacasmayo.
8. Con base al objetivo general, se comprobó que efectivamente existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, según la percepción de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo con un nivel de correlación moderada de 0,655. Concluyendo que la presencia del estrés causa un impacto en el desempeño. Asimismo, se concluye en aceptar la hipótesis de estudio, la cual indica que existe correlación directa entre estrés y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Pacasmayo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se propone a la autoridad de la UGEL Pacasmayo, implementar un sistema de evaluación de desempeño, que pueda ir relacionado con cada una de las dimensiones de estrés, aumentando así el nivel de los trabajadores con la finalidad de mejorar su eficiencia.
2. Se recomienda al Director de la UGEL Pacasmayo, aplicar cada 6 meses un test para determinar los niveles de estrés en los colaboradores, para más adelante crear planes y así mejorar las deficiencias observadas, además identificar los factores del estrés los cuales deben eliminarse para lograr una mejora general.
3. Se propone al Director de la UGEL Pacasmayo, considere capacitar a los jefes de cada área en la planificación y asignación de tareas, para que puedan entregar sus resultados a tiempo evitando una sobrecarga laboral, de esta manera los colaboradores, estarán preparados para la realización de sus metas mejorando su rendimiento.
4. Se sugiere al área de recursos humanos de la UGEL Pacasmayo, realizar pautas, las cuales constarían de 10 a 15 minutos, esta estrategia ayudaría al personal reunirse y realizar ejercicios de estiramiento que puedan ayudar a reducir el estrés de estar sentados todo el día.

REFERENCIAS

- Acosta, A., Ruiz, L., Marin, M., & Guerrero, E. (2019). Estrés Ocupacional y Evaluación De Desempeño En Docentes Universitarios Del Departamento Del Cesar. *Revista Encuentros*, 17(1), 24-33. <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Barati, M. (2019). Identificación de los factores que afectan el estrés laboral. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(13), 224+. <https://link.gale.com/apps/doc/A663776613/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=28c82ad8>
- Baye, Y., Demeke, T., Birhan, N., Semahegn, A., Birhanu, S., Madiba, S., & Useche, S. (2020). Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia. *PloS one*, 15(8), 0236782-e0236782. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236782>
- Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia*. Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2C%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estrés%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos, P., Gutierrez, H., & Matzumura, J. (2019). Job Rotation and Work Performance of Nurse Practitioners at a Specialized Healthcare Center. *Revista Cuidarte*, 10, 1. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Catari, K., & Quispe, C. (2017). *Impacto del estrés en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Mayor de San Andrés*. Tesis de grado, Universidad Nacional de San Andrés. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/21465>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, La Dinámica del éxito en las Organizaciones* (Segunda ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos Humanos*. Mexico: McGraw-Hill.
- Cladellas, R., Castelló, A., & Parrado, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 53–59. <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n1.53569>
- Coulter, R. y. (2014). *Administración*. Mexico: Pearson.
- Cuestas Santos, A. (2010). *Gestión de Talento Humano y del Conocimiento* (Primera ed.). Bogota: Ecoe Ediciones. https://books.google.com.co/books?id=trDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cardenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 11–18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tia, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 2-2. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Desprésaux, T., Saint-Lary, O., Danzin, F., & Descatha, A. (2017). Stress at work. *BMJ*, 357(8110), j2489–j2489. <https://doi.org/10.1136/bmj.j2489>
- Dessler, G. (2006). *Administración de Recursos Humanos* (quinta ed.). México: Prentice-Hall.
- Esan conexión. (2021). *Esan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>
- Geraldo, L. (2022). Validation of the individual job performance scale in Peruvian employees. *Revista de Investigación en Psicología*, 25, 63-81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>

- Gonzalez, Y., & Guevara, C. (2018). *Relación del estrés con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo de la IE César Vallejo Apán Alto*. <https://hdl.handle.net/11537/14552>
- Havarneanu, C., Mairean, C., & Popusoi, S. (2019). Workplace stress as predictor of risky driving behavior among taxi drivers. The role of job-related affective state and taxi driving experience. *Safety Science*, 264-270. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.07.020>
- Heras, M., Rofcanin, Y., Matthijs Bal, P., & Stollberger, J. (2017). How do flexibility i-deals relate to job performance? Exploring the roles of family performance and organizational context. (J. Chichester: , & I. Sons, Edits.) *organizational behavio*, 38(8), 1280-1294. <https://doi.org/10.1002/job.2203>
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación.Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mc Graw Hill Education*, 714p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernandez, R. (2015). Metodologia de la investigacion. *booksmedicos.org*. <https://es.b-ok.lat/book/6150679/20adb4>
- Ikegami, K., Ando, H., Eguchi, H., Tsuji, M., Tateishi, S., Mori, K., Muramatsu, K., Fujimo, Y., Ogami, A. (2022). Relationship among work–treatment balance, job stress, and work engagement in Japan: a cross-sectional study. *Industrial Health*, 2021–0250. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0250>
- Jyoti, J., & Rani, A. (2019). Role of burnout and mentoring between high performance work system and intention to leave: Moderated mediation model. *journal of businnes research*, 98, 166-176. <http://doi:10.1016/j.jbusres.2018.12.068>
- Maecken, J. (2019). Work stress among older employees in Germany: Effects on health and retirement age. págs. e0211487–e0211487. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211487>
- Martinez , E. (2021). *Al mal tiempo buena cara y algo mas* . Colombia : Novalis .

- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. *Universidad y salud*, 176–187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Muis, M., Nai'em, F., Arsin, A., Darwis, M., Thamrin, Y., & Hans, N. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gaceta Sanitaria*, 35, S90-S93. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
- Navines, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martin, R. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19. págs. p.130-140. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>
- Ozcelik, H., & Barsade, S. (2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. (B. M. Management, Ed.) 61(6), 2343-2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Peter, K., Schols, J., Halfens, R., & Hahn, S. (2020). Investigating work-related stress among health professionals at different hierarchical levels: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 969-979. <https://doi.org/10.1002/nop2.469>
- Pineda, W., Davila, J., & Alva, C. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. pág. p.25. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.03.02>
- Quintero, L., Alvarez, C., & Ibagón, D. (2019). La violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil -confección. *Diversitas*, 15(2), 271–284. <https://doi.org/10.15332/22563067.5402>
- Rabanal, H., Yupari, I., Aguilar, P., & Carranza, N. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *South Florida Journal of Development*, 610–622. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). Mexico: Person.
- Saleh, L., Niroumand, S., Dehghani, Z., Saleh, T., Mousavi, S., & Zakeri, H. (2020). Relationship between workplace violence and work stress in the emergency department. págs. p.183-190. <https://doi.org/10.5249/jivr.v12i2.1526>

- Sasaki, N., Kuroda, R., Tsuno, K., & Kawakami, N. (2020). Respuestas en el lugar de trabajo al COVID-19 asociadas con la salud mental y rendimiento laboral de los empleados en Jap. *Occupational Health*, 62, 12134. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12134>
- Tarqui, C., & Quintana, D. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de medicina (Manizales)*, 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Universidad César Vallejo. (2020). Código de Ética en Investigación.
- Wang, Z., & Xu, H. (2017). How and when service-oriented high-performance work systems foster employee service performance. *Employee Relations*, 523-540. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2016-0140>
- Zhang, L., Fu, J., Yao, B., & Zhang, Y. (2019). Correlations among Work Stressors, Work Stress Responses, and Subjective Well-Being of Civil Servants: Empirical Evidence from China. *Iranian Journal of Public Health*, p.1059-1067. <https://doi.org/10.18502/ijph.v48i6.2904>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Estrés	El estrés Laboral es la reacción adversa que presentan las personas ante la presión excesiva a las que se ven dominada. Casi siempre el estrés se asocia con limitaciones y demandas (Coulter, 2014)	La variable estrés laboral cumple hoy un rol muy importante en el desarrollo de sus funciones de los colaboradores, por ende, será medida mediante las siguientes dimensiones	Volumen y ritmo de trabajo	Excesiva carga de trabajo en poco tiempo Alteraciones físicas	Escala ordinal
			Condiciones ambientales apropiadas	Comodidad del trabajador en su área de trabajo	
			Relaciones interpersonales	Relación con su jefe Relación con sus compañeros de trabajo	
			Acoso laboral	Insultos, burlas por parte de sus colegas o de su superior	
			Estabilidad en el trabajo	Temor a perder su puesto de trabajo	
Variable Desempeño Laboral	El desempeño laboral son las acciones que realiza el trabajador para alcanzar los objetivos fijado por la empresa y al mismo tiempo por él mismo, para ello realiza estrategias de forma individual. (Chiavenato I. , 2007).	La variable desempeño laboral es un punto muy importante dentro de la organización la cual será medida con las siguientes dimensiones. aplicado a los 54 colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2022.	Satisfacción con el trabajo	Salario apropiado	Escala ordinal
			Motivación y reconocimiento	Reconocimiento por el Desempeño	
			Identificación con la empresa	Afinidad con la empresa	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA ESTRÉS LABORAL

Estimado(a) colaborador(a):

La presente encuesta tiene por objetivo recolectar datos para realizar la investigación sobre El **estrés laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022.** Agradecemos por su colaboración.

Género:

Femenino:

Masculino:

Rango	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

Instrucciones: Leer atentamente las preguntas y marcar la alternativa de su elección.

ESTRÉS LABORAL		1	2	3	4	5
N°	Dimensiones					
Volumen y ritmo de trabajo						
1	¿Cuenta con el tiempo suficiente para realizar su trabajo de la mejor manera posible?					
2	¿Usted presenta problemas de cansancio o agotamiento cuando tiene trabajos de gran exigencia?					
3	¿Se irrita o deprime con facilidad en horas del trabajo?					
4	¿Se siente cansado cuando termina su jornada de trabajo?					
5	¿Presenta dolores de cabeza?					
Condiciones ambientales apropiadas						
6	¿Se siente cómodo en su ambiente de trabajo, concerniente a la temperatura?					

7	¿La luz en su ambiente de trabajo es el adecuado?					
8	¿Los ruidos desagradables alteran su desempeño en su trabajo?					
Relaciones interpersonales						
9	¿Existe una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?					
10	¿Existe una buena comunicación con jefe inmediato?					
11	¿Se entiende usted con sus compañeros al momento de realizar su trabajo?					
12	¿Cuándo existe un conflicto de trabajo usted opta por una actitud conciliadora?					
Acoso laboral						
13	¿Ha sido víctima de insultos, burlas o intimidaciones por parte de sus colegas?					
14	¿Ha sido víctima de insultos, burlas o intimidaciones por su jefe inmediato?					
Estabilidad en el trabajo						
15	¿Se siente Ud. seguro en el puesto que se desempeña?					

CUESTIONARIO PARA DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) colaborador(a):

La presente encuesta tiene por objetivo recolectar datos para realizar el proyecto de investigación sobre **estrés laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022**. Agradecemos por su colaboración.

Género:

Femenino:

Masculino:

Leyenda

Rango	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

Instrucciones: Leer atentamente las preguntas y marcar la alternativa de su elección.

DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
N°	Dimensiones					
Satisfacción con el trabajo						
1	¿Se encuentra satisfecho laborando en la UGEL Pacasmayo?					
2	¿Conoce las tareas de su puesto de trabajo?					
3	¿Le asignan actividades que desconoce?					
4	¿Hace uso de sus habilidades y destrezas para la obtención de los resultados de sus tareas?					
5	¿El salario que percibe es el adecuado?					
6	¿Considera usted que ha recibido la capacitación necesaria que le permita ejecutar sus labores?					
Motivación y reconocimiento						
7	¿Está motivado y le gusta el trabajo que desempeña?					
8	¿Ha recibido algún reconocimiento por realizar bien su trabajo?					

9	¿Mientras más se esfuerza, se siente menos reconocido?					
Identificación con la empresa						
10	¿Se siente identificado con la institución?					
11	¿Se siente parte de la institución?					
12	¿La UGEL Pacasmayo me inspira a dar lo mejor de mí?					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén 01/07/2022	40097132		944454040
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

			¿Se siente parte de la empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			¿La UGEL Pacasmayo me inspira a dar lo mejor de mí?				X			X			X			X			X			X			X			X			X

Leyenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

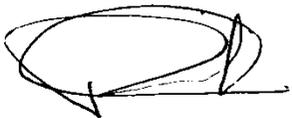
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén 01/07/2022	40097132		9944454040
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 03 / 07 / 2022	43780851	 	982539564
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

			¿Se siente parte de la empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X
			¿La UGEL Pacasmayo me inspira a dar lo mejor de mí?				X			X			X			X			X			X			X			X

Leyenda:

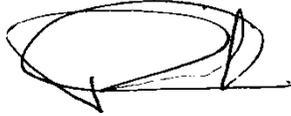
M: Malo

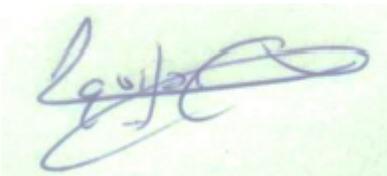
R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén 03 / 07 / 2022	43780851	 	982539564
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Chepén 05/07/2022	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

a. Confiabilidad del cuestionario de percepción de estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.831	15

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. estándar	N
¿Cuenta con el tiempo suficiente para realizar su trabajo de la mejor manera posible?	3.25	1.333	20
¿Usted presenta problemas de cansancio o agotamiento cuando tiene trabajos de gran exigencia?	3.35	1.137	20
¿Se irrita o deprime con facilidad en horas del trabajo?	3.40	.883	20
¿Se siente cansado cuando termina su jornada de trabajo?	2.95	1.395	20
¿Presenta dolores de cabeza?	3.45	.999	20
¿Se siente cómodo en su ambiente de trabajo, concerniente a la temperatura?	3.40	1.046	20
¿La luz en su ambiente de trabajo es el adecuado?	3.95	.999	20
¿Los ruidos desagradables alteran su desempeño en su trabajo?	4.10	1.119	20
¿Existe una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?	2.80	1.281	20
¿Existe una buena comunicación con jefe inmediato?	3.60	1.188	20
¿Se entiende usted con sus compañeros al momento de realizar su trabajo?	3.45	.999	20
¿Cuándo existe un conflicto de trabajo usted opta por una actitud conciliadora?	3.40	1.046	20
¿Ha sido víctima de insultos, burlas o intimidaciones por parte de sus colegas?	3.25	1.333	20
¿Ha sido víctima de insultos, burlas o intimidaciones por su jefe inmediato?	3.40	.883	20
¿Se siente Ud. seguro en el puesto que se desempeña?	3.95	.999	20

b. Confiabilidad del cuestionario para desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.817	12

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. estándar	N
¿Se encuentra satisfecho laborando en la UGEL Pacasmayo?	4.10	1.119	20
¿Conoce las tareas de su puesto de trabajo?	3.40	.883	20
¿Le asignan actividades que desconoce?	3.25	1.333	20
¿Hace uso de sus habilidades y destrezas para la obtención de los resultados de sus tareas?	2.80	1.281	20
¿El salario que percibe es el adecuado?	3.60	1.188	20
¿Considera usted que ha recibido la capacitación necesaria que le permita ejecutar sus labores?	3.25	1.333	20
¿Está motivado y le gusta el trabajo que desempeña?	3.35	1.137	20
¿Ha recibido algún reconocimiento por realizar bien su trabajo?	4.10	1.119	20
¿Mientras más se esfuerza, se siente menos reconocido?	2.80	1.281	20
¿Se siente identificado con la institución?	3.40	.883	20
¿Se siente parte de la institución?	3.95	.999	20
¿La UGEL Pacasmayo me inspira a dar lo mejor de mí?	2.95	1.395	20

Anexo 5. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20438607553
UGEL PACASMAYO	
Nombre del Titular o Representante legal: JUAN CARLOS GAMARRA REQUE	
Nombres y Apellidos: JUAN CARLOS GAMARRA REQUE	DNI: 19082958

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UGEL PACASMAYO 2022	
Nombre del Programa Académico: PREGRADO	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
CARLA ELIZABETH ALVITRES PRETTEL	76477444
MILUSKA NATALY MOORI CIPRA	48418518

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chepén 23 de Mayo del 2022

Firma:

(Juan Carlos Gamarra Reque)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6. Base de datos de la variable estrés laboral

MORI_BASE_DATOS_EL_DL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

54 : clntificacion Visible: 47 de 47 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	2	4	3	3	5	4	2	1	5	4	1	5	5	3
2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	1	2	4	5	3	1	5	4	4	5	5	5
4	4	3	3	3	3	4	5	3	1	5	5	5	3	5	5
5	4	3	3	3	2	3	5	5	1	3	5	5	3	5	5
6	4	2	4	3	4	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5
7	4	1	3	4	3	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5
8	3	1	5	3	1	3	5	5	3	3	4	3	5	5	3
9	4	3	3	3	3	3	5	3	1	5	5	5	3	4	5
10	5	3	1	3	3	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5
11	4	1	3	3	3	4	5	4	1	5	4	4	5	5	4
12	5	1	4	4	3	5	5	3	1	5	5	4	5	5	5
13	3	2	5	3	3	4	5	3	2	3	5	4	2	5	3
14	3	4	2	3	4	5	5	2	1	5	5	4	5	5	4
15	3	2	5	5	2	2	3	5	3	1	3	3	3	1	3
16	4	3	2	4	3	4	3	4	1	5	4	3	5	5	4
17	3	4	2	1	3	2	1	5	4	3	4	1	3	3	4
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	2	3	5	3	4	3	2	4	4	4	5	5	4
20	3	3	4	3	4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	4
21	4	2	3	4	3	3	5	5	2	5	4	4	5	5	5
22	3	2	4	5	3	3	3	5	2	3	4	5	4	5	3
23	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

Nueva pestaña - Google Chrome IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ES 09:24 p.m. 09/11/2022

MORI_BASE_DATOS_EL_DL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

54 : clntificacion Visible: 47 de 47 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
24	3	3	2	4	2	4	5	4	1	4	5	4	4	4	5
25	3	1	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2
26	1	1	4	5	1	3	3	4	2	4	3	3	2	5	3
27	1	1	5	5	1	2	3	3	4	2	1	3	2	2	2
28	2	2	4	5	1	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3
29	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3
30	3	2	3	4	2	3	3	4	1	4	4	3	3	3	4
31	1	1	5	5	1	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3
32	4	2	3	3	2	2	5	3	2	4	5	5	4	5	5
33	4	2	3	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
34	5	3	3	4	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
35	4	3	3	4	3	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5
36	4	3	2	4	3	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5
37	2	1	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2
38	3	1	4	5	2	3	3	5	3	3	2	4	4	4	3
39	2	1	5	5	1	3	1	5	3	3	3	4	2	4	1
40	1	1	5	5	2	2	2	5	3	3	3	4	3	4	1
41	5	5	4	5	5	3	2	5	2	3	3	2	2	2	1
42	2	4	4	4	5	2	2	5	3	3	2	4	3	2	1
43	3	3	2	3	4	4	5	3	4	4	4	4	2	2	2
44	2	5	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	2
45	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	1
46	2	4	3	4	3	3	4	5	3	2	3	3	2	2	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ES 09:24 p.m. 09/11/2022

MORI_BASE_DATOS_EL_DL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

54 : identificación Visible: 47 de 47 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
47	3	5	4	4	5	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2
48	1	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	1	2
49	1	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	1	3
50	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	2	2	4
51	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	2	1	1	2
52	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	1	2	2	3
53	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4
54	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	1	2	3	4
55															
56															
57															
58															
59															
60															
61															
62															
63															
64															
65															
66															
67															
68															
69															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ES 09:24 p.m.
09/11/2022

Anexo 7. Base de datos de la variable desempeño laboral

*MORI_BASE_DATOS_EL_DL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

3: Estre_lab 53 Visible: 47 de 47 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	Estr
1	4	5	3	5	3	3	2	1	2	3	3	3	
2	4	4	3	4	3	2	4	1	3	3	4	3	
3	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	3	5	3	5	5	3	3	5	5	5	
5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
6	5	4	3	5	3	5	5	3	5	5	5	4	
7	5	5	1	5	5	4	5	3	1	5	5	5	
8	3	3	2	4	4	3	5	2	3	5	4	3	
9	5	5	3	5	5	5	5	3	2	5	5	5	
10	5	5	3	5	4	5	5	3	1	5	5	5	
11	4	5	3	5	1	3	5	1	3	4	3	4	
12	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	
13	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	
14	4	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	
15	1	3	3	5	2	2	3	2	3	1	1	1	
16	5	5	3	5	2	3	3	1	5	3	3	3	
17	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	4	5	1	3	4	4	4	4	2	5	5	5	
20	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	
21	5	5	3	5	4	5	5	2	3	4	5	5	
22	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	
23	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

09:25 p.m. 09/11/2022

*MORI_BASE_DATOS_EL_DL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

3: Estre_lab 53 Visible: 47 de 47 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	Estr
24	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	
25	3	4	3	3	2	2	3	1	4	3	3	3	
26	3	2	4	2	1	3	1	1	4	3	2	2	
27	2	3	5	2	1	2	3	2	4	3	3	3	
28	2	3	4	2	2	2	2	2	4	3	4	3	
29	2	3	4	3	5	5	2	3	5	4	3	5	
30	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	
31	3	3	4	2	1	3	4	1	3	4	3	3	
32	4	5	3	5	3	2	5	1	3	4	4	4	
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
34	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
35	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
36	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5	
37	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	
38	3	4	4	3	2	3	4	1	4	3	3	2	
39	3	4	5	5	1	2	3	1	5	3	3	2	
40	3	4	4	4	1	3	2	1	5	3	3	3	
41	3	3	4	5	1	3	3	1	4	3	3	3	
42	3	4	4	5	1	4	3	1	4	3	3	4	
43	4	2	1	5	2	3	3	2	4	2	2	3	
44	3	4	3	4	2	3	3	1	4	4	3	3	
45	3	4	3	4	1	3	4	1	4	3	3	3	
46	3	4	2	4	1	2	3	1	4	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

09:25 p.m. 09/11/2022

*MORI_BASE_DATOS_EL_DL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

3: Estre_Jab 53 Visible: 47 de 47 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	Estr
47	3	4	2	5	1	3	3	1	4	3	3	3	3
48	4	5	4	5	1	3	4	1	4	3	3	3	3
49	4	5	3	5	1	3	4	1	4	3	3	3	4
50	4	5	3	5	2	3	3	2	4	3	3	3	4
51	4	5	3	5	1	3	4	2	3	4	4	4	4
52	3	4	3	4	2	3	2	1	4	3	3	3	3
53	4	4	3	5	2	3	4	2	4	4	4	4	4
54	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3
55													
56													
57													
58													
59													
60													
61													
62													
63													
64													
65													
66													
67													
68													
69													

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ES 09:25 p.m. 09/11/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUQUITUCTO COTRINA LISSETH KATHERINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo, 2022", cuyos autores son ALVITRES PRETTEL CARLA ELIZABETH, MOORI CIPRA MILUSKA NATALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHEPEN, 05 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUQUITUCTO COTRINA LISSETH KATHERINE : 70288240 ORCID: 0000-0002-8785-0934	Firmado electrónicamente por: LCHUQUITUCTOCO el 05-12-2022 15:03:33

Código documento Trilce: INV - 0988264