



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés Laboral y Desempeño Laboral en el Ámbito
del Retorno a la Presencialidad en Docentes del
Distrito de Ventanilla**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Flores Figueroa, Denisse Andrea (orcid.org/0000-0003-2177-8973)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (orcid.org/0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVESITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por siempre ser mi mayor apoyo, a mis hijos por ser mi gran motivación, que la vida siempre los ilumine y acompañe y gracias a Dios por las pruebas que me puso y logre superar.

Denisse Flores

Agradecimiento

A Dios por forjar mi camino y darme un amor tan grande cuando más lo necesitaba.

A mis maestros que me ayudaron en este largo camino con sus sabios consejos.

A mis abuelos que de ellos nace mi perseverancia y sé que desde el cielo estarán orgullosos de mí.

A mi tío y mi primo que desde el cielo sé que verán este logro que tanto me pidieron.

Índice de Contenido

Carátula-----	i
Dedicatoria -----	ii
Agradecimiento -----	iii
Índice de Contenido-----	iv
Índice de Tablas -----	v
Resumen -----	vi
Abstract -----	vii
I. INTRODUCCIÓN -----	1
II.MARCO TEÓRICO -----	5
III. METODOLOGÍA-----	11
3.1 Tipo y diseño de investigación -----	11
3.2 Variables y operacionalización-----	11
3.3 Población, muestra y muestreo -----	12
3.4 Técnica e instrumentos -----	14
3.5 Procedimiento -----	18
3.6 Método de análisis de datos -----	18
3.7 Aspectos éticos -----	19
IV RESULTADOS -----	20
V. DISCUSIÓN-----	26
VI. CONCLUSIONES-----	29
VII. RECOMENDACIONES-----	30
REFERENCIAS-----	31
ANEXOS -----	36

Índice de Tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas de la muestra-----	13
Tabla 2 Propiedades psicométricas del instrumento,estrés laboral-----	15
Tabla 3 Consistencia interna de instrumentos, estrés laboral -----	16
Tabla 4 Propiedades psicométricas del instrumento,desempeño laboral-----	17
Tabla 5 Consistencia interna de instrumentos, desempeño laboral-----	18
Tabla 6 Prueba de normalidad, estrés laboral -----	20
Tabla 7 Prueba de normalidad, desempeño laboral-----	21
Tabla 8 Correlación entre variables-----	22
Tabla 9 Correlación entre estres laboral y dimensiones de desempeño laboral --	23
Tabla 10 Niveles de estrés laboral-----	24
Tabla 11 Niveles de desempeño laboral -----	25

Resumen

El objetivo principal de la presente tesis fue determinar la relación entre estrés laboral y desempeño laboral en una muestra de 254 docentes del distrito de Ventanilla. Con una investigación de tipo básica, cuantitativo, no experimental, transversal y alcance correlacional bajo un muestreo probabilístico. Los instrumentos utilizados fueron: Escala de estrés laboral y la Escala de rendimiento laboral individual. El principal resultado que se obtuvo fue que existe relación negativa de nivel alto ($r_s = -.98$) y estadísticamente significativa, con un tamaño de efecto grande ($r^2=.96$) entre el estrés laboral y desempeño laboral, concluyendo que mientras mayor sea el estrés laboral menor será el desempeño laboral en los docentes.

Palabras clave: estrés laboral, desempeño laboral, docente

Abstract

The main objective of this thesis was to determine the relationship between job stress and job performance in a sample of 254 teachers from the Ventanilla district. With a basic, quantitative, non-experimental, cross-sectional investigation and correlational scope under a probabilistic sampling. The instruments used were: Work Stress Scale and Individual Work Performance Scale. The main result obtained was that there is a high level negative relationship ($r_s = -.98$) and statistically significant, with a large effect size ($r^2=.96$) between job stress and job performance, concluding that the higher the the lower work stress will be the work performance in teachers.

Keywords: work stress, job performance, teacher

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la labor docente se ha visto afectada en su desempeño a causa del retorno a la presencialidad por la cual pasamos, con esto se busca saber hasta qué punto el estrés laboral afecta el desempeño laboral en docentes.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS,2020), el estrés laboral es un conjunto de resultados conductuales, cognitivos y psicológicos dados por la demanda laboral que sobrepasan los alcances del trabajador.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) es una reacción del cuerpo y la mente ante un desequilibrio ante lo exigente del entorno laboral sobrepasando sus capacidades.

De acuerdo con González (2018), el estrés que tiene un docente se relaciona con hechos psicosociales involucrando la estructura, el equipo, espacio y tecnología del entorno debido a que no tienen el diseño adecuado además los docentes no cuentan con la capacitación necesaria.

El estrés laboral ha llegado a ser una dificultad para la salud, pues como sabemos, afecta la parte mental, emocional y física de todos más aun en la profesión de los docentes quienes tienen a su cargo a menores en formación y tanto docentes como alumnos vienen de un contexto de virtualidad que generó estrés laboral, debido a la sobrecarga de horas de trabajo virtual y en confinamiento social, por la pandemia es necesario mostrarle una mayor atención.

En Colombia, Bula y Budez (2017) realizaron una investigación para hallar el riesgo psicosocial intralaboral que da un reporte global de 33,4% de alto riesgo, en estrés y el 71 % de la población en cuestión tiene un nivel importante entre medio y alto con respecto a su condición laboral, el 58 % demuestran un alto nivel de estrés.

En el Perú, sabemos que no es ajeno a esta situación de cambios, por ello también tenemos el trabajo remoto para nuestros docentes, el cual es un gran cambio y motivo de estrés para ellos. Barquinero (2014) sostiene que el 70% de

colaboradores particulares y públicos demuestran estrés, sabiendo que pocas empresas toman interés en este tema.

El Ministerio de Salud (MINSA, 2021) determinó que el 52.2% de las personas de Lima padecen estrés moderado a mas, ocasionado por el COVID-19 y las consecuencias que trajo en la salud, economía o en la familia que trae consigo la pandemia. Además, el estudio demuestra que, de 1,823 personas, encuestadas vía llamada, el 54.6% de ellas reportó problemas en el sueño.

Este resultado lo dio el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) del MINSA luego de realizar este estudio, con la meta de conocer cómo ha perjudicado esta situación la salud psicológica de los adultos en Lima.

Según el sondeo hecho por Trabajando.com, (2021) en Perú más del 50% de adultos padece estrés laboral crónico por la virtualidad y el desempleo. Las conclusiones dieron que el 70% de los evaluados sufría estrés laboral y el 71% dijo que el estrés contribuyó a su depresión. Según este análisis de 2.050 personas en el país, existen motivos para desarrollar este problema siendo manifestado por el 39 % de los encuestados que la razón era laboral, un 27 % por el desempleo y el 18 % restante por la carga de responsabilidades.

El poder manejarlo ayudará en la eficacia del personal, en desarrollar adecuadamente sus respectivas labores y se observará en el trato interpersonal creando un ambiente de trabajo saludable. La adaptación del retorno a clases no solo lleva una nueva enseñanza sino nuevos protocolos de convivencia a la cual debe adaptarse el docente, alumnos e instituciones generando estrés en el personal docente.

En cuanto al desempeño laboral según la Organización para la cooperación y desarrollo económico personal tiene aproximadamente un tiempo de trabajo más largo en comparación con lo normal. Se podría pensar que es un país con gran producción, pero lo real es distinto a ese concepto. En realidad, el desempeño laboral es un factor débil en toda la región, por distintos motivos que maneja la dinámica laboral. Mientras que en países que también tienen afiliación a la OCDE mantienen 50 puntos de 100 en este nivel, México sólo obtiene apenas 20 puntos.

Se sabe que la organizacional mexicana se encuentra excluida al promover la calidad y eficiencia laboral pues el exceso de trabajo y varias horas invertidas en actividades ajenas a las organizaciones y pocos días libres hacen crecer este problema del bajo rendimiento. Sin embargo, en satisfacción este país sobrepasa a otros como Brasil que está en los últimos puestos en cifras demostradas en naciones europeas.

Según Chiavenato (2007), el desempeño docente es la eficacia del personal que pertenece a una organización donde se desenvuelve el sujeto con satisfacción laboral, quiere decir que el rendimiento del personal depende de su comportamiento y resultados en su desempeño.

Según Choi et al. (2018) el motivo principal que justifica el estudio sobre el desempeño laboral por las organizaciones es entender los aspectos en el desarrollo eficaz de las empresas por eso es importante conocer los factores del rendimiento laboral.

Según el informe del diario Gestión, el Perú en el año 2018 ocupó el 3er lugar de Latam por el cambio que vive el personal representado por el 18 %. Aunque hay varios motivos que justifican este cambio de puestos, el principal es la falta de crecimiento laboral, a pesar que el personal cumple con las tareas asignadas aún hay personas que no logran desarrollarlas debidamente por falta de conocimiento, insatisfacción laboral, entre otros. Es por este motivo que no hay demostración de capacidades en el puesto que se requiere, por lo tanto, el accionar de los directivos es normalmente el despido. De ahí se puede apreciar la importancia del desempeño.

Entonces, vemos en la actualidad, que los docentes se encuentran en las primeras profesiones con mayor cansancio físico y mental, lo que crea un interés especial en este estudio pues se entiende que los docentes deben adaptarse a cada tipo de enseñanza e instruirse continuamente. Sabiendo esto nos lleva a preguntarnos: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en el ámbito del retorno a la presencialidad en docentes del Distrito de Ventanilla?

En la justificación teórica este estudio ayudará al conocimiento sobre las variables que estudiamos y así continuar con la ampliación del mismo y se logrará contribuir con datos para estudios futuros.

Además, a nivel práctico se busca mejorar el desempeño laboral disminuyendo el estrés que los directivos de las instituciones al parecer provocan con la sobrecarga laboral.

Finalmente, a nivel social se intenta entender cómo afecta el estrés a los docentes de las instituciones pues con los resultados podremos saber a qué nivel perjudica el estrés en su desempeño como docentes afectando al desarrollo de la sociedad.

Dado a lo anterior se propone el objetivo general de determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el ámbito del retorno a la presencialidad en Docentes del Distrito de Ventanilla, y para conseguirlo se propondrá como objetivos específicos: Identificar los niveles de estrés laboral en el ámbito del retorno a la presencialidad en Docentes del Distrito de Ventanilla, Identificar los niveles de desempeño laboral en el ámbito del retorno a la presencialidad en Docentes del Distrito de Ventanilla, determinar la relación entre el estrés y las dimensiones Rendimiento de la tarea (RT), rendimiento en el contexto(RC) y Comportamiento Contraproducente (CC) del desempeño laboral en el ámbito del retorno a la presencialidad en Docentes del Distrito de Ventanilla.

Así mismo se plantea como hipótesis general: existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el ámbito del retorno a la presencialidad en Docentes del Distrito de Ventanilla. Y para lograr esto se propone como hipótesis específicas: existe relación significativa entre el estrés y el RT del desempeño, existe relación significativa entre el estrés y el CC del desempeño, existe relación significativa entre el estrés y el RC del desempeño.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó la búsqueda de antecedentes tanto nacionales e internacionales, así como fuentes teóricas en las principales bases de datos, que a continuación se detalla.

En cuanto a los estudios nacionales, tenemos a Peche y Vásquez (2021) quienes realizaron una investigación cuantitativa, no experimental, transversal descriptiva con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en docentes de Chiclayo. utilizaron la Escala de Estrés Laboral de Hernández Gonzáles, teniendo como resultado la presencia del nivel medio y bajo en misma proporción de estrés laboral (48%), de igual forma la dimensión con nivel más alto fue demérito profesional (62%) Además resultó que el 84% tuvieron nivel bajo de motivación para el desempeño.

Ramírez (2017), realizó una investigación básica de diseño correlacional teniendo como objetivo establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de 27 docentes de la red educativa de Carhuapata. Utilizó el cuestionario de estrés académico del Barraza y para la medición del desempeño uso del inventario de desempeño para maestros, como resultado de esta investigación demuestra la existencia de una relación directa débil entre estas variables, las cuales evidenciaron que el 51.9% de la muestra (14) mantiene estrés muy alto, el 29.6% estrés alto (8) y el 18.5% (5) tiene niveles normales. Además, en desempeño se obtuvo que el 63% de la muestra son eficientes, 37% tienen un nivel de regular.

Torres (2017), desarrolló un estudio cuantitativo correlacional transversal, teniendo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral y su correlación con el desempeño laboral en 144 docentes de EBR que trabajan en Tarma. Se utilizó el cuestionario de estrés de la OIT – OMS y el de Desempeño en Docente adaptados al contexto educativo. Como conclusión se mostró que, efectivamente existe relación negativa entre las variables, así como los factores del desempeño laboral con el estrés y los factores de estrés con desempeño sí tienen correlación; por último, los niveles de las variables se diferencian según sexo, estado civil, entre otros.

Zavaleta (2018), realizó una investigación correlacional, no experimental, teniendo como objetivo identificar la incidencia del estrés laboral sobre el desempeño de 74 docentes del distrito de San Martín de Porres. La evaluación fue mediante el cuestionario de estrés laboral de Otero, y la de desempeño docente de Montenegro, obteniendo como resultado que los distintos rangos del desempeño en los docentes se deben al 54.6 % de estrés laboral.

Vásquez (2020) realizó una investigación de tipo transaccional, descriptiva correlacional con el objetivo de establecer la relación entre el estrés laboral y desempeño de 110 docentes de Trujillo. Utilizando como instrumento la Escala de estrés laboral de la O.I.T. y la O.M.S. y un cuestionario del Minedu. Obteniendo como resultado que el estrés laboral de los docentes fue bajo (43.6%) y el nivel de desempeño fue alto (89.1%), dando como resultado que si existe una relación inversa moderada entre las variables y un nivel de significancia de ,000 y el coeficiente de correlación de -,504

.En el ámbito internacional, Ramírez (2018) realizó una investigación de tipo descriptiva pre experimental teniendo como objetivo determinar la situación del estrés laboral y desempeño en 55 docentes de la Guatemala utilizando la escala de apreciación del estrés teniendo como resultado un nivel de estrés alto en el 82% de la muestra mientras el desempeño obtuvo un nivel bajo en el 45% de la muestra, concluyendo así que las variables estudiadas tienen un efecto inverso, es decir que a mayor estrés existe un desempeño menor. Teniendo como resultado una relación negativa entre las variables.

Ángulo (2020), realizó una investigación cualitativa, descriptiva teniendo como objetivo demostrar los índices de estrés laboral en 180 docentes y cómo se relaciona con su desempeño en instituciones educativas en Ecuador, usando los instrumentos de test de Maslash y test de Beck. Obteniendo como resultado que el estrés afecta de forma directa al desempeño en distintos niveles, según género y edad.

Bedoya y García, (2019) realizaron un estudio no experimental, cuantitativo, cuyo objetivo era determinar la relación entre el Burnout y el desempeño en 30 participantes de la institución, Cardona en Colombia, a las cuales se aplicó el

Cuestionario Maslach (MBI) y el de desempeño laboral desarrollado para esta investigación. Las autoras dieron como resultado a la existencia de un nivel moderado de burnout y una relación significativa negativa con el desempeño laboral. Para valorar el desempeño se observó una mod. de 4 en variables de calidad, conocimiento y trabajo en equipo lo que sugiere un nivel de satisfacción alta. Mientras que para la dimensión iniciativa se dio un valor muy alto en mod. de 5. Esto quiere decir que hay un adecuado desempeño laboral.

Guzmán (2017) realizó una investigación descriptiva, correlacional, transversal cuyo objetivo fue evaluar la correlación entre estrés laboral y desempeño de 15 colaboradores de una institución educativa de Ecuador. Se empleó el Cuestionario de Estrés Laboral (OIT) y el cuestionario de desempeño laboral creado para la Corporación de Promoción Económica Conquito. Obteniendo como resultado que la presencia de estrés tiene un nivel bajo en el 67% de la muestra mientras que el desempeño obtuvo un nivel alto en el 87% de la muestra llegando a la conclusión que hay una correlación significativa negativa (-0.670) demostrando que a menor estrés mayor será el desempeño.

Parraga y Escobar (2020) da a conocer una investigación cuantitativa correlacional, teniendo el objetivo de analizar cómo afecta el estrés a los 20 docentes en distintos niveles de la parroquia Abdón Calderón en Ecuador. Se usaron dos instrumentos: El cuestionario de evaluación psicosomática de Hock y el de satisfacción laboral de Warr. Concluyendo que el 90% padece de estrés laboral en diferentes niveles entre leve y severo. Además, se consideró la edad, sexo, entre otros, llegando a la prueba que estas situaciones aumentan el estrés de los docentes.

De acuerdo a las bases teóricas de nuestro variable estrés laboral la OIT (2016) interpreta al estrés como un problema que daña la economía, el desempeño y la salud física y mental de los colaboradores de las organizaciones empresariales que buscan su crecimiento. Además, la OMS (2007), manifiesta que el estrés es un grupo de reacciones físicas que alertan al cuerpo para la acción. En términos generales se trata de una alerta biológica importante para la supervivencia.

Para Abraham (1986) La función docente en ciertos entornos va creando un desgaste emocional que encamina al estrés crónico y por último se llega al estado

de agotamiento. Todo esto por un entorno como los centros de educación que con sus particularidades puede generar sentimientos y respuestas contradictorias y frustrantes.

Guízar (2004), manifiesta que los factores más comunes del estrés, que probablemente la gran mayoría ha experimentado son: -Nerviosismo convirtiendo a los seres gravemente preocupados. –siendo propensos a la ira con frecuencia y no se relajan. –no tienen cooperación y adquieren vicios fácilmente (tabaquismo, alcoholismo, ingestión de barbitúricos, etc.) –llevan problemas físicos, como comer en cantidades no saludables, no concilian el sueño, interrupción del sueño durante la madrugada y no poder dormirse nuevamente.

Como se citó en Trata el estrés con PNL por Martínez (2017), que manifiesta que el Dr. Selye describió 3 etapas del estrés: Alarma de reacción: se detecta el estresor. Fase de adaptación: reacción ante el estresor. Fase de agotamiento: agotamiento de las defensas del cuerpo. Además, se manifestó que la palabra estrés viene del griego stringere, (provocar tensión).

Esta variable de estrés laboral fue estudiada por la OMS y la OIT (1989), siendo desarrollando un cuestionario por Ivancevich & Matteson que ayuda a medir 7 áreas divididas en 25 ítems vinculados con los estresores laborales enfocándose en los siguientes factores: clima organizacional, Estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

Clima organizacional: Según García y Zapata (2008) es un grupo de habilidades y atributos fijas en un contexto laboral específico, que son detectadas por los trabajadores de la organización y contribuye a las conductas de los mismos.

Estructura organizacional: Según Robbins (2005) es una distribución de los puestos laborales dentro de una empresa involucrando decisiones sobre las especialidades de cada puesto, para la formalización cadena de mando y control.

Tecnología: Para Arnold (2008) Es un grupo de fases científicas con tecnología, organización y comerciales, sumando la inversión en nuevos aprendizajes, que encaminan al implemento de procesos y productos con mejor alcance tecnológico.

Influencia del líder: Según Gibson (2011) la influencia de un líder es el intento de lograr una meta mediante la buena comunicación e influenciando a un grupo.

Falta de cohesión: Festinger (1950) manifestó que es el resultado de la unión de las fuerzas que influyen en los miembros de un grupo determinado, entonces la falta de esta viene a ser lo inverso a este concepto.

Respaldo del grupo: Para Robbins (1999) lo define con la unión de 2 o más personas que son independientes y forman este grupo para lograr una o más metas, entonces el respaldo de grupo es el apoyo de sus miembros para lograr el objetivo.

Territorio organizacional: Robbins (1999) manifiesta que es el espacio que rodea al personal de la organización el cual debe tener todos los parámetros son importantes para el desarrollo de las actividades.

Para Gibson et al. (2008), el estrés mantiene una capacidad de perjudicar el desempeño. Este afecta en el rendimiento y la capacidad para rendir las tareas o responsabilidades obtenidas o designadas provocando errores en los procedimientos y perjudicando la eficiencia afectando el entorno laboral y resultados de la organización.

Existen diferentes conceptos sobre el desempeño laboral así, Koopmans et. al (2014) es una variable que ha recibido una gran atención de los autores de la conducta organizacional. Se ha hecho famoso su estudio debido al tipo de competencias y la producción que están relacionadas con el desempeño individual del sujeto de estudio. Así como Pelaes (2003), lo expresa como un objetivo que se debe alcanzar por medio de pruebas continuas y espacios para la formación, esto es entendido dentro del desarrollo de los trabajadores como oportunidades. Es desarrollado en base a la evaluación del profesorado, el cual se logra a través de objetivos precisos y claros.

Por otro lado, también Koopmans et al. (2013) elaboro un cuestionario genérico para valorar el rendimiento. La última versión de este fue incorporada por 18 ítems con formato tipo Likert de 5 puntos que evalúan 3 dimensiones, para todos los

sectores laborales de acuerdo a la operacional realizada por los autores, el desempeño laboral está integrado por las siguientes tres dimensiones:

Rendimiento en la tarea (RT); Koopmans et, al. (2011), manifiesta que es lograr la meta solicitada por la organización con responsabilidad además indica que tiene 2 tipos de conductas, una se vincula directamente con el proceso transformando los recursos en productos o servicios mientras que la otra conducta se refiere a las actividades que son soporte técnico de la organización.

Rendimiento en el contexto (RC); Según Podsakoff, et.al (1993), es la conducta espontanea personal de cada trabajador superando la expectativa esperada en la organización.

Comportamientos contraproducentes (CC): Para Omar (2010), Es el acto deliberado producido a voluntad del sujeto en busca de dañar la organización o entorno en el que laboral.

Según Koopmans et al. las dimensiones se explican de la siguiente manera:

RT: tiene 5 ítems, contiene indicadores que evalúan la organización del trabajo, orientación a resultados, priorización y eficiencia laboral.

RC: tiene 8 ítems, con indicadores que miden la iniciativa, tareas desafiantes, actualización de conocimientos laborales y soluciones creativas a nuevos problemas

CC: tiene 5 ítems, con indicadores que evalúan las acciones que dañan a la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio es cuantitativo, definida por Hernández-Sampieri (2010), la recopilación de información para avalar la hipótesis, que contengan base en la medición y análisis estadístico, para proponer indicativos de comportamiento y probar las teorías.

Para Tamayo y Tamayo (2006) El nivel de investigación que corresponde al presente proyecto es descriptivo porque comprende registro e interpretación de situaciones actuales haciendo la conclusión en base al fenómeno estudiado.

Para Fernández et.al (2006), el diseño de investigación es de tipo no experimental lo cual significa que tiene un diseño observacional.

Bernal (2006) interpreta la forma del diseño correlacional, este no permite establecer relaciones de causalidad entre las variables.

Según Hernández (2014) es transversal porque el estudio se dio por única oportunidad, aplicado en un periodo de tiempo determinado, sin etapas de investigación, porque los datos se recolectan a través de una encuesta.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición Conceptual: Para Rivera (2010), expresa que son respuestas adaptativas, en base a las distintas reacciones en contextos que conllevan un tipo de presión hacia el individuo.

Definición Operacional: La puntuación se obtiene del cuestionario de estrés laboral de la OMS y OIT (1989) que sirve para evaluar el nivel de estrés laboral con formato tipo Likert de 5 puntos que evalúan las dimensiones.

Indicadores: La escala contiene 7 áreas en 25 ítems vinculados a los estresores de la variable con enfoque de los aspectos.

Nivel de Medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición Conceptual: Para Gambini (2018), es uno de los conceptos que ha recibido gran atención de los teóricos de comportamiento organizacional. Es probable que sea porque la producción de las organizaciones está vinculada con el rendimiento individual de los miembros.

Definición Operacional: La puntuación se obtiene del cuestionario de desempeño laboral de Koopmans et. al (2013) que sirve para medir el rendimiento de los trabajadores de cualquier área con formato tipo Likert de 5 puntos que evalúan las dimensiones.

Indicadores: La escala del instrumento contiene 18 ítems con formato tipo Likert de 5 puntos que evalúan tres dimensiones, generalizables a todas las áreas laborales.

Nivel de Medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Para Arias (2006), se entiende por población a una serie de individuos que reúnan una característica muy concreta para la investigación. La población estará compuesta por docentes de los tres niveles educativos básicos de seis instituciones educativas del distrito de Ventanilla.

Criterio de inclusión: De 18 a 63 años de edad, ambos sexos, ser de educación básica, laborar en el distrito de Ventanilla, acepte responder los cuestionarios.

Criterio de exclusión: Edad fuera de los rangos establecidos, ser docente de educación superior, que no haya completado en responder los cuestionarios.

Muestra:

Para Hernández et al (2018) es un subgrupo de la población que sirve como representación de esta siendo fuente de datos, que brinda este subgrupo. La muestra estará compuesta por 254 docentes de enseñanza básica de seis distintos colegios del distrito de Ventanilla.

Tabla 1

Características sociodemográficas de la muestra (N=254)

		f	%
Sexo	Femenino	134	52.8
	Masculino	120	47.2
	Total	254	100.0
Edad	18 a 25 años	1	0.4
	26 a 35 años	63	24.8
	36 a 45 años	44	17.3
	46 a 55 años	50	19.7
	55 a 63 años	96	37.8
Estado Civil	Soltero	81	31.9
	Casado	90	35.4
	Viudo	46	18.1
	Divorciado	37	14.6
Grado de Instrucción	Secundaria Completa	1	0.4
	Bachiller	30	11.8
	Licenciado	223	87.8
Nivel en el que se desempeña	Inicial	40	15.7
	Primaria	92	36.2
	Secundaria	122	48.0

Nota; f=frecuencia, %=porcentaje

En la tabla 1, se puede distinguir los datos sociodemográficos del presente estudio, donde 134 son mujeres (52.8%) y 120 hombres (47.2%) de los 254 participantes. Los rangos de edades establecidas fueron entre 18 a 63 años, siendo el rango más frecuente entre 55 a 63 años con 96 (37.8%) y menos frecuentes las edades de 18 a 25 años con 1 participantes (0.4%). Así mismo se obtuvo datos sobre el nivel en el que se desempeña el docente siendo secundaria el nivel que pertenecen la mayor parte con 122 participantes (48%). Seguido del nivel primaria con 92 participantes (36.2%) y por último nivel inicial con 40 participantes (15.7%)

Muestreo: Según Castro (2019) es el estudio no probabilístico, pues no se basa en probabilidades, junto al análisis que la selección de población fue por conveniencia de la investigadora para generar facilidad de evaluación (Serna, 2019)

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta que según López-Roldán y Fachelli (2015) puede ser utilizada como técnica o como método. Como técnica, facilita la recopilación de los datos a través de las preguntas proporcionada al encuestado con el propósito de tener información necesaria para la investigación. El instrumento utilizado fue el cuestionario basado en interrogantes que serán respondidas por la población que reúne los factores de estudio.

Para medir la primera variable de estudio, se utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS y sustentado por Ivancevich y Matteson en 1989. Teniendo como objetivo medir los niveles de estrés laboral e identificar los estresores organizacionales y grupales. Consta de 25 ítems los cuales tienen sus respuestas bajo formato likert que van desde Nunca (1) hasta Siempre (7).

Validez

Originalmente se obtuvo un 0.64 de validez relevante de parte del autor de este instrumento.

Confiabilidad

Además, también el autor consigue 0,92 de confiabilidad Alpha de Cronbach para este mismo instrumento.

Tabla 2

Propiedades psicométricas del instrumento

Modelo	X ² /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
Estrés Laboral	146.46	0.96	0.90	0.05	0.08

Nota: X²/gl= Chi cuadrado sobre grado de libertad, GFI=Índice de Bondad de Ajuste, CFI=Índice de Ajuste Comparativo, SRMR= Raíz Residual Estandarizada Cuadrática media, RMSEA= error cuadrático medio de aproximación IC= Intervalos de confianza, AIC=Criterio de información de Akaike

Interpretación:

Por otra parte, se obtuvo la validez de estructura interna a través de análisis factorial confirmatorio del instrumento medición de la escala de estrés de 25 ítems, donde se evidencio adecuados índices ajuste de valores de X²/gl=146.46. También se obtuvo la validez con base en la estructura interna con AFC donde presentaron niveles apropiados en índices de ajuste (CFI=0.96 y TLI 0.90 y el RMSEA=0.08 y el SRMR=0.05) dando un intervalo de confianza del 90 %. (Campo y Oviedo,2008)

Tabla 3

Consistencia interna de los instrumentos utilizados

Dimensiones	N° ítem	α	ω
Variable: Estrés Laboral	25	0.95	0.96
Clima Organizacional	4	0.78	0.97
Estructura Organizacional	4	0.76	0.96
Territorio Organizacional	3	0.78	0.97
Tecnología	3	0.78	0.96
Influencia del Líder	4	0.77	0.96
Falta de Cohesión	4	0.76	0.96
Respaldo de Grupo	3	0.78	0.96

Nota: α = Alpha de Cronbach; ω = Omega de McDonald

Se consiguió con el método Alpha de Cronbach y Omega de Mc Donald obteniendo 0.959 y 0.962 respectivamente esto quiere decir que tiene una alta adecuación para la población en estudio. Además, la evaluación de consistencia interna para estrés laboral con 25 ítems, para las dimensiones se obtuvo la siguiente puntuación clima organizacional con 4 ítems ($\omega=.97$ $\alpha=.78$) Estructura organizacional con 4 ítems ($\omega=.96$ $\alpha=.76$) Territorio 3 ítems ($\omega= .97$ $\alpha= .78$) Tecnología 3 ítems ($\omega= .96$ $\alpha=.78$) Influencia del líder 4 ítems ($\omega= .96$ $\alpha=.77$) Falta de cohesión 4 ítems ($\omega=.96$ $\alpha=.76$) Respaldo de grupo 3 ítems ($\omega=.96$ $\alpha=.78$).

Para medir el desempeño laboral, se utilizó el cuestionario denominado Escala de Rendimiento Laboral, propuesto por Gabini y Salessi (2017), que mide los niveles de desempeño laboral individual. El instrumento consta de 16 ítems propuestos en un formato tipo Likert de 5 puntos desde nunca (1) hasta siempre (2) conteniendo 3 dimensiones.

Validez

En cuanto a la información obtenida se realizó el análisis factorial donde se indicó que la estructura trifactorial lleva una adecuada consistencia resultando que y validez convergente (AVE mayor a .50).

Confiabilidad

Confiabilidad compuesta (CR mayores a .70), rendimiento en la tarea: $\alpha = .76$, comportamientos contraproducentes: $\alpha = .76$, rendimiento en el contexto: $\alpha = .72$)

Tabla 4

Propiedades psicométricas del instrumento 2

Modelo	X ² /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
Desempeño Laboral	53.03	0.96	0.92	0.50	0.45

Nota: X²/gl= Chi cuadrado sobre grado de libertad, GFI=Índice de Bondad de Ajuste, CFI=Índice de Ajuste Comparativo, SRMR= Raíz Residual Estandarizada Cuadrática media, RMSEA= error cuadrático medio de aproximación IC= Intervalos de confianza, AIC=Criterio de información de Akaike

Por otra parte, se obtuvo la validez mediante el análisis factorial confirmatorio del instrumento medición de la escala de desempeño laboral individual de 16 ítems, donde se evidencio adecuados índices de bondad de ajuste de valores de χ^2 /gl=53.03. También la validez estuvo basada en la estructura interna con AFC donde presentaron niveles apropiados en índices de ajuste (CFI= 0.96 y TLI=0.92 y el RMSEA=0.45 y el SRMR=0.50) dando un intervalo de confianza del 90 %. (Hopper et. al., 2003).

Tabla 5

Consistencia interna de los instrumentos utilizados

Dimensiones	N° ítem	α	ω
Variable:			
Desempeño Laboral	16	0.79	0.82
Rendimiento de la Tarea	7	0.69	0.86
Rendimiento del Contexto	5	0.77	0.88
Comportamiento			
Contraproducente	4	0.77	0.92

Nota: α = Alpha de Cronbach; ω = Omega de McDonald

Se consiguió con el método Alpha de Cronbach y Omega de Mc Donald obteniendo 0.79 y 0.82 respectivamente esto quiere decir que tiene una alta adecuación para la población en estudio. Además, la evaluación de consistencia interna para desempeño laboral con 16 ítems, para las dimensiones se obtuvo la siguiente puntuación rendimiento de la tarea con 7 ítems ($\omega = .86$ $\alpha = .69$) rendimiento en el contexto con 4 ítems ($\omega = .88$ $\alpha = .77$) Comportamiento Contraproducente con 5 ítems ($\omega = .92$ $\alpha = .77$)

3.5 Procedimiento

Para el desarrollo de este estudio, se eligieron las variables de acuerdo a la realidad problemática que se quiso estudiar, luego se analizó y escogió los instrumentos para realizar su aplicación avalados por su validez y confiabilidad. Después se hizo la búsqueda de las bases teóricas que sostienen este estudio, además se desarrolló la metodología bajo los criterios de inclusión y exclusión de la muestra. Finalmente, se viralizo los cuestionarios mediante google form, para obtener nuestra base de datos a procesar.

3.6 Método de análisis de datos

Concluida la aplicación de los instrumentos y recolectada la información de estos fueron organizados en Excel, para procesarlos en el programa SPSS para el análisis descriptivo correlacional. Con ayuda del programa antes mencionado se realizó la fiabilidad de los instrumentos dando así la certeza de la validez de estos.

Además, se pudo determinar el coeficiente de Spearman para la medición de la relación entre las variables y dimensiones y comprobar la hipótesis de estudio. Por último, el resultado fue expuesto en tablas graficas estadísticas para el análisis que corresponde y sustentado por la discusión en el contraste con otros estudios en relación finalizando con los resultados y conclusiones.

3.7 Aspectos éticos

El Colegio de Psicólogos del Perú (2017) hizo un llamado a los investigadores a no dejar de lado la ética factor principal para el desarrollo de los avances es por esto que la Convención de Helsinki señala el uso de consentimiento informado para la recopilación de las dudas y consultas de la población. Además, se considera de importancia considerar los principios bioéticos en los cuales para Gómez (2015) lo interpreta como principio de no maleficencia, el libre albedrío del colaborador, la beneficencia puesta como una responsabilidad en valores y ética de realizar un bien a la población y el principio de justicia que busca la igualdad entre todos los involucrados. Para Richaud (2007) En una investigación, la ética es un factor principal pues va más allá de lo normal en cuanto al respeto del sujeto a investigar sean animales o personas, no se debe plagiar y respetar los resultados de otros estudios. Estos requisitos son base para una investigación adecuada enraizando la ética del investigador. Teniendo en cuenta esto se realizó el formulario adjuntando el consentimiento informado y explicando el proceso de cada instrumento para la aceptación de su desarrollo para cada docente. Considerando el código de ética de la UCV que, mediante resolución de Consejo Universitario N°083-2016-UCV, de fecha 29 de noviembre de 2016, es obligatorio el cumplimiento de este para todos aquellos que realizan investigación en la universidad.

IV RESULTADOS

Tabla 6

Prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov para las variables de estudio

	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0.233	254	0.000
Clima Organizacional	0.166	254	0.000
Estructura Organizacional	0.275	254	0.000
Territorio Organizacional	0.221	254	0.000
Tecnología	0.202	254	0.000
Influencia Líder	0.251	254	0.000
Falta Cohesión	0.248	254	0.000
Respaldo Grupo	0.223	254	0.000

Nota: N = tamaño de la muestra, gl = grados de libertad, Sig = significancia estadística

En la tabla 6 se evidencia que el cálculo de probabilidad dio un Sig inferior a 0,05. Esto nos permitió establecer que los datos no seguían una distribución normal. En este sentido, pudimos establecer la necesidad de utilizar estadística no paramétrica. Método de correlación de Spearman al ser contrario si es menor o igual a 50 es necesario usar Shapiro-Wilk siendo la sugerida.

Tabla 7

Prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov para las variables de estudio

	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	0.192	254	0.000
Rendimiento Tarea	0.200	254	0.000
Rendimiento Contexto	0.251	254	0.000
Comportamiento Contraproducente	0.254	254	0.000

Nota: N = tamaño de la muestra, gl = grados de libertad,

Sig = significancia estadística

En esta tabla 7, Se aplicó una prueba de Kolmogorov-Smirnov. Luego, un cálculo de probabilidad dio a Sig menos de 0,05. Esto permite decir que los datos no siguieron una distribución normal. En este sentido, fue necesario aplicar métodos estadísticos no paramétricos para contrastar hipótesis. correlación de Spearman, o ser el caso de los datos menores o iguales a 50 es necesario la prueba estadística Shapiro-Wilk.

Tabla 8

Correlación entre las variables Estrés Laboral y Desempeño Laboral

Variables		Desempeño Laboral
	r_s	-.980
Estrés Laboral	p	,000
	N	254
	r^2	0.96

Nota: r_s = Test de rango de Spearman de correlación de orden; p = nivel de significancia, N= tamaño de la muestra, TE= Tamaño de Efecto

En la tabla 8 se evidencia que existe una correlación negativa entre el estrés laboral y desempeño laboral ($r_s = - ,980$) (Martínez, 2019) y estadísticamente significativa. Por otro lado, se delimitó que el tamaño de efecto es grande ($r^2= ,96$) (Cohen, 1988).

Tabla 9

Correlación entre la variable Estrés Laboral y las dimensiones de la variable Desempeño Laboral

Variable/Dimensiones		Rendimiento de la Tarea	Rendimiento del Contexto	Comportamiento Contraproducente
Estrés Laboral	r_s	-0.8	-0.95	-0.38
	p	,000	,000	,000
	N	254	254	254
	r^2	0.64	0.9	0.14

Nota: r_s = Test de rango de Spearman de correlación de orden; p = nivel de significancia, N= tamaño de la muestra TE= Tamaño de efecto

En la tabla 9, se observa que el estrés laboral se relaciona de forma negativa con las dimensiones de desempeño laboral (Rendimiento de la tarea, Rendimiento en el contexto y Comportamiento Contraproducente) siendo éstas de magnitud aceptable, excelente y mínima respectivamente ($r_s = -0,8; -0,95; -0,38$) y estadísticamente significativas (Hernández-Sampieri, 2018), siendo sus tamaños del efecto de menor a mayor ($r^2 = 0,14; 0,64; 0,9$) (Cohen, 1988).

Tabla 10

Niveles de Estrés Laboral

	f	%
Nivel Bajo	68	26,8
Nivel Promedio	87	34,3
Nivel Alto	99	39,0
Total	254	100,0

Nota: f= frecuencia, %= porcentaje

En cuanto a los niveles de estrés laboral presente en los docentes, se observó en la tabla 10 que el nivel alto está presente en un 39% representado por 99 docentes, el nivel promedio está presente en un 34.3% representado por 87 docentes y finalmente el nivel bajo está presente en un 26,8% representado por 68 docentes.

Tabla11

Niveles de Desempeño Laboral

	f	%
Nivel Bajo	99	39,0
Nivel Promedio	87	34,3
Nivel Alto	68	26,8
Total	254	100,0

Nota: f= frecuencia, %= porcentaje

De acuerdo a los resultados de la Tabla 11, se observa que el 26,8 %de los docentes tienen un nivel alto en desempeño y el 39,0% tienen un nivel bajo de desempeño, Además, se observa que el 34,3% de los docentes tienen un nivel medio en su desempeño.

V. DISCUSIÓN

Este estudio buscó determinar la relación entre las variables de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Ventanilla, teniendo en consideración que en ocasiones las instituciones o directivos de estas suelen tener para los docentes recargas de trabajo creando ciertos niveles de estrés, Zuniga et al., (2018). Por este motivo se da inicio a el análisis de los resultados de los estudios previos.

En cuanto al objetivo general, se determinó que si existe una relación negativa muy fuerte ($r_s = -.98$) y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes del distrito de Ventanilla, siendo el tamaño del efecto grande y con presencia del fenómeno en un 96 % de la muestra. Demostrando que el estrés laboral mantiene una estrecha relación con el desempeño laboral, así podemos afirmar que, a mayor estrés laboral, hay un menor desempeño laboral de parte de los docentes evaluados o viceversa. Estos datos obtenidos concuerdan con los estudios realizados por Bedoya y García (2019) y Guzmán (2017) en docentes en Colombia y Ecuador donde también se halló relación significativa negativa.

El estrés tiene la capacidad de disminuir el desempeño laboral pues impacta el rendimiento y la habilidad para lograr con las tareas asignadas cometiendo errores cada vez más evidentes lo que llega a afectar el equipo de trabajo (Gilboa,2008). Además, puede provocar toda clase de alteración física y mental hasta su límite, desarrollando condiciones patológicas si esta reacción o presión como el estrés llega a ser prolongada e intensa afectando el entorno laboral. (Chiavenato,2009). El bienestar y enfermedades de las personas no suelen entenderse como parte del resultado organizacional, sin embargo, sí afectan las organizaciones, la salud física y mental afectando el desempeño individual dependiendo del entorno ambiental los tipos de cargos o tareas hacia el individuo (Katz y Kahn,1966). Se puede observar dos grandes divisiones en cuanto al estrés en el trabajo; la versión descriptiva que viene a ser el exceso de demandas ambientales superando la capacidad del individuo afectando su rendimiento en las tareas y la aproximación amplia que se da por la falta de adaptación del individuo con su entorno laboral evitando así el logro de satisfacción en sus tareas disminuyendo su desempeño y falta de

integración en el grupo de trabajo (Kasl,1970). Las consecuencias del estrés se manifiestan con el agotamiento mental, tensión, ansiedad, afectando el rendimiento laboral, teniendo baja producción e insatisfacción laboral (Cooper, 1988).

Con respecto al primer objetivo específico, se halló que el estrés laboral tiene una correlación negativa perfecta con el Rendimiento del contexto en el desempeño laboral en docentes del distrito de Ventanilla ($r=-0.95$) con presencia del fenómeno en el .90% además en cuanto a la dimensión de rendimiento de la tarea se halló una correlación negativa muy fuerte ($r=-0.8$) en un 0.64% de los participantes y por último en Comportamiento contraproducente se obtuvo una correlación negativa media ($r=0,38$) en el 0.14% de los encuestados.

En el segundo objetivo específico, se halló los niveles de estrés laboral en la muestra dando como resultado que el 26,8% tienen bajo estrés, el 34,3% tienen un estrés promedio y el 39,0% de la muestra mantiene un alto nivel de estrés.

Por último, en el tercer objetivo específico, se halló los niveles de desempeño en la muestra obteniendo así los siguientes datos, el 39,0% tienen un bajo desempeño, mientras que el 26,8% tienen un nivel alto de desempeño, adicional a esto se halló que el 34,3% de la muestra tiene un nivel promedio de desempeño.

Estos estudios concuerdan con lo hallado por Parraga y Escobar (2020) que realizaron su investigación con docentes en Ecuador, concluyendo que su estudio demuestra distintos niveles de estrés, así como Ramírez (2018) con docentes en Guatemala, llegó a la conclusión el 82% de su muestra padecen de estrés alto afectando su rendimiento, a estos resultados se les une los de Peche y Vásquez (2021) en Chiclayo, que evaluaron a docentes encontrando niveles medios y bajos de estrés además en los niveles altos de estrés tenían bajo rendimiento laboral sumado a estos antecedentes tenemos a Zavaleta (2018) en lima concluyó que los docentes de su muestra tenían niveles bajos de desempeño en la mitad que adicionalmente mantienen alto nivel de estrés. Al contrario, se halló discrepancia con los estudios de Ramírez (2017), en Carhuapata obtuvo niveles de estrés en más de la mitad de su muestra sin embargo también obtuvo que el 63% de los encuestados mantenían un alto nivel de eficiencia en su desempeño.

El motivo principal por el cual se realizan los estudios de desempeño laboral y estrés laboral es para entender el desarrollo eficaz de las empresas así se da la facilidad de entender cómo se desarrolla el rendimiento (Choi et al.;2018). Se debe comprender que el desempeño docente es el resultado de un buen ambiente laboral y comportamiento adecuado del individuo teniendo así un mejor rendimiento en equipos de trabajo (Chiavenato,2007). La realización docente cuando no tiene un ambiente adecuado crea desgaste físico y mental provocando así un nivel alto de estrés y a la vez un mal desempeño laboral esto puede ser iniciado por los directivos y la sobrecarga de trabajo (Abraham,1986). El estrés laboral es inversamente proporcional para el desempeño es decir mientras mayor sea el nivel de estrés menor será el nivel de rendimiento del docente (Velasco,2018). Además, los docentes deben de ser capaces de desarrollar su pedagogía mediante procesos de estudio permanentes para forjar su fortaleza (Esquerre y Pérez, 2020). De igual manera se debe de cuidar las señales del docente ante cualquier desgaste emocional para no perjudicar su dedicación como profesional (Saquicela,2021). También es motivo de estrés la falta de incentivos desencadenado un malestar y aumento del nivel de estrés perjudicando el entorno y rendimiento (Muller, 2011). El desempeño interactúa de forma positiva en el entorno laboral siempre y cuando haya una buena gestión con los empleados para así mejorar el rendimiento y eficacia laboral (Jimenez,2007). Existen fuentes estresantes en el entorno laboral propios de la organización en donde se altera las condiciones físicas y mentales por la sobrecarga de trabajo, falta de recursos, afectando el desempeño. González (2002). La falta de motivación de parte de la organización hacia los trabajadores son causas directas del estrés laboral. (Conley,2014)

VI. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la información obtenida de distintos estudios se llega a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Se obtuvo una correlación negativa, con un tamaño del efecto grande entre las dimensiones de Desempeño laboral y la variable de estrés laboral en docentes del distrito de Ventanilla. Esto dejaría en evidencia que mientras más estrés tenga el docente menor será su desempeño laboral

SEGUNDA: Se concluye que entre la variable de estrés laboral y las dimensiones de desempeño laboral (rendimiento de la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducente) existe una correlación significativa, pero con mayor significancia con la dimensión de rendimiento en el contexto.

TERCERA: En cuanto a los Niveles de estrés laboral, se obtuvo un nivel alto predominante en los docentes encuestados sin embargo no nos aleja de la realidad pues podría darse casos distintos.

CUARTA: De igual forma se analizó la variable de desempeño laboral siendo el resultado sobre nivel bajo el más dominante avalando que a menor estrés mayor es el desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere que se realicen estudios similares sobre la relación de estas variables en una muestra más grande para poder ampliar los conocimientos previos en el distrito de Ventanilla.

SEGUNDA: Se recomienda realizar estudios diferencias significativas del estrés laboral entre genero edad y estado civil.

TERCERA: Realizar análisis de diferencia significativas entre los factores género, edad y los niveles desempeño laboral.

CUARTA: Se recomienda realizar estudios de propiedades psicométricas de más instrumentos para analizar la variable de desempeño laboral en docentes.

Referencias

- Abraham, A (1986). *El Enseñante también es una persona*. Gedisa.
- Angulo, P. (2020) *Factores asociados al estrés laboral en docentes de instituciones educativas fiscomisionales pertenecientes al distrito 18d01 de educación de la ciudad de Ambato* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica] Repositorio UTI
- Arias, F. (2006). *Introducción a la metodología científica*. Episteme.
- Arnold, T. (2008). *Conceptos de tecnología*.
- Barquinero, J. (2014) *Diario web La República*.
- Bedoya, D., García, M (2018). *Síndrome burnout y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa comercial Cardona hnos.* [Tesis de Licenciatura, Corporación Universitaria Minuto de Dios] Repositorio UNIMINUTO
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Pearson educación
- Bula, V ; Budez, L (2017). *Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales*. [Tesis de maestría, Universidad Libre Seccional Barranquilla] Repositorio USB
- Campo-Arias, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10 (5), 831-839.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. 8va edición McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGrawHill
- Choi, J. (2018), *Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings*. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 36 (3)
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*. Erlbaum
- Conley, S (2014). *Role stress revisited: Job structuring antecedents, work*

- outcomes, and moderating effects of locus of control. Educational Management Administration & Leadership*
- Cooper, C. (1988). *Causes, coping and consequences of Stress at Work*. Wiley & Sons
- Fernández, C (2006). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Festinger, L. (1950). *Social Pressures in Informal Groups*. Harper
- Gabini, S; Salessi, S. (2016). *Validación de la Escala de Rendimiento Laboral* 1(16). *Revista Evaluar*.
- García, M; Zapata D (2008). *Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional* [Tesis de Licenciatura, Universidad del Valle]
- Gibson, J. (1996). *Las organizaciones*. Mc Graw Hill
- Gilboa, S (2008) *meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects*. (61) *Personnel Psychology*
- Gonzales, Ch. (2018). *Estrés laboral en docentes de la primera infancia* [Tesis de licenciatura, Corporación Universitaria Minuto de Dios] Repositorio UNIMINUTO
- Gonzales, R. (2002). *Estrés Laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento*. *Revista Internacional De Psicología*, 3(01)
- Guizar, R. (2004). *Desarrollo Organizacional* 4a edición. Mc Graw Hill.
- Guzmán, A (2017) *El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad* [Tesis de Licenciatura, Universidad Central del Ecuador] Repositorio UCE
- Hernández-Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill
- OIT (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Ilo
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. McGraw-Hill.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

- Hooper, D (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*
Glenview, Scott, Foresman
- Ivancevich, J; Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva*. 2da edición Trillas.
- Jimenez, M (2007) *Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal a Distancia] Repositorio UNED
- Katz, D. y Kahn, J. (1966). *The social psychology of organizations*. John Wiley and Sons.
- Koopmans, L. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. 53(8), A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.
- Koopmans, L. (2013). *Development of an individual work performance questionnaire*. 62 (1) *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Koopmans, L. (2014) *Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators*. 48 (2) *Works*.
- López-Roldan, P y Fachelli, S (2015), *Metodología de la investigación social cuantitativa*, 1ra edición, Creative Commons.
- Martínez, J. (2017). *Trata El Estrés Con Pnl*. 2da edición. Ramón Areces.
- Ministerio de Salud, (2021). *Limeños sufren de estrés debido a la pandemia*. Plataforma digital única del estado.
- Müller, L. (2011). *Vivir sin estrés para siempre. Milagros para la tartamudez*. 11(14).
- Omar, A. (2010). *Comportamientos extra papel: De la colaboración a la transgresión*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(1)
- Organización Mundial de la Salud (2007). *Estrés y burnout. Definición y prevención*.
Elsevier

Organización Mundial de la Salud (2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*.

Web Master Insp

Organización Para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2019). *Economic*

Surveys. Publishing

Párraga, K; Escobar, G, (2020) *Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual* [Tesis de Licenciatura,

Universidad Técnica de Manabí] Repositorio UTM

Peche, K; Vásquez, J. (2021). *Estrés laboral en contexto remoto en docentes de educación básica regular, Chiclayo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional

Pedro Ruiz Gallo] Repositorio UNPRG

Podsakoff, P. (1993). *Organizational citizenship behaviors and managerial*

evaluations of employee performance: A review and suggestions for future

research. Research in Personnel and Human Resources Management, 11(1).

Trabajando.com (2021), *¿Qué hábitos contribuyen con el estrés laboral y provocan baja productividad?* Web Economía Perú21

Ramírez, A. (2017), *Estrés laboral y desempeño docente de la RED educativa*

Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay. [Tesis para maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV

Ramírez, V. (2018) *El estrés laboral y sus efectos en la calidad de desempeño del docente en los Centros de Atención Integral de la Secretaría de Bienestar Social*

[Tesis de Licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala] Repositorio

USAC

Rivera, L. (2010). *Definiendo el estrés. Los Síndromes de Estrés*, 1ra.

Edición, Síntesis

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall.

Robbins, S. (2005). *Administración*. 8va edición, Pearson Educación

- Serna, M. (2019) *¿Cómo mejorar el muestreo en estudios de porte medio usando diseños con métodos mixtos?* Revista De metodología De Ciencias Sociales, (43)
- Tamayo, M. (2006) *El proceso de la investigación científica*. 4ta edición. Limusa Noriega.
- Torres, P (2017). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba –Tarma* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Sedes Sapientiae] Repositorio UCSS
- Vásquez, L. (2020) *Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV
- Velasco, M (2018), *Estrés laboral y desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado, Santa Ana* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV
- Zavaleta, H. (2018). *Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV
- Zuniga, S (2018) *Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno*. 1(29) La Serena

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método
¿Cuál es la relación entre estrés laboral y desempeño laboral en el ámbito de retorno a la presencialidad en docentes del distrito de Ventanilla?	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño laboral en el ámbito de retorno a la presencialidad en docentes del distrito de Ventanilla</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los niveles de estrés laboral en el ámbito de retorno a la presencialidad en docentes del distrito de Ventanilla. • Identificar los niveles de desempeño laboral en el ámbito de retorno a la presencialidad en docentes del distrito de Ventanilla. • Determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de desempeño laboral en el ámbito de retorno a la presencialidad en docentes del distrito de Ventanilla. 	<p>General:</p> <p>Existe relación entre estrés laboral y desempeño laboral en el ámbito de retorno a la presencialidad en docentes del distrito de Ventanilla</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral en el ámbito de retorno a la presencialidad en docentes del distrito de Ventanilla • Existe relación significativa estrés y rendimiento de la tarea del desempeño laboral en el ámbito de retorno a la presencialidad en docentes del distrito de Ventanilla • Existe relación significativa estrés y rendimiento en el contexto del desempeño laboral en el ámbito de retorno a la presencialidad en docentes del distrito de Ventanilla • Existe relación significativa estrés y Comportamiento Contraproducente del desempeño laboral en el ámbito de retorno a la presencialidad en docentes del distrito de Ventanilla 	<p>Estrés</p> <p>laboral</p> <p>Desempeño</p> <p>laboral</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clima Organizacional 2. Estructura Organizacional 3. Territorio Organizacional 4. Tecnología 5. Influencia del Líder 6. Falta de Cohesión 7. Respaldo del Grupo <ol style="list-style-type: none"> 1. Rendimiento de la tarea 2. Rendimiento en el Contexto 3. Comportamiento Contraproducente 	<p>Tipo de estudio:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Básico</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>No probabilístico</p> <p>muestra:</p> <p>N= 254 docentes</p>

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Estrés laboral	El estrés laboral es definido como un problema que daña la economía, desempeño, y salud física y mental de las personas de una organización (2001	Los datos serán recolectados a través del cuestionario para medición de escala del estrés laboral desarrollado por la OMS y OIT, el cual contiene 25 ítems dividido en 7 áreas	1. Clima Organizacional	1. Nivel de estrés	1,10,11,20	Ordinal	
				2. Estructura Organizacional			2,12,16,24
			3. Territorio Organizacional		2. Estresores organizacionales		3,15,22
				4. Tecnología			4,14,25
				5. Influencia del líder			5,6,13,17
			6. Falta de Cohesión		7,9,18,21		
			7. Respaldo del grupo	3. Estresores grupales	8,19,23		

<p>Desempeño laboral</p>	<p>El desempeño laboral es la producción y comportamientos importantes para los objetivos de la organización. (Koopmans et al., 2013)</p>	<p>La puntuación se obtiene del cuestionario laboral de koopmans que sirve para medir el rendimiento laboral de trabajadores de cualquier área, y consta de 16 ítems con 3 dimensiones</p>	<p>1. Rendimiento de la Tarea</p>	<p>Planteamiento y Organización Orientación a resultados Priorización en el trabajo Eficiencia laboral</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7</p>	<p>Ordinal</p>
			<p>2. Rendimiento en el Contexto</p>	<p>Iniciativa Tareas desafiantes Actualización de conocimientos y habilidades Soluciones creativas</p>	<p>8,9,10,11,12</p>	
			<p>3. Comportamiento Contraproducente</p>	<p>Negatividad Conductas que dañan a la organización</p>	<p>13,14,15,16</p>	

ANEXO 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Docente:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Denisse Andrea, Flores Figueroa**, Bachiller de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre; “Estrés laboral y Desempeño laboral ámbito del retorno a la presencialidad en Docentes del Distrito de Ventanilla”, y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Cuestionario de medición de escala de estrés laboral de OMS-OIT y cuestionario de rendimiento laboral individual.

De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

Flores Figueroa, Denisse Andrea

BACHILLER DE LA EP DE PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
..... con número de DNI: acepto participación en la investigación:
“Estrés laboral y Desempeño laboral ámbito del retorno a la presencialidad en Docentes del Distrito de Ventanilla”,
de la bachiller **Flores Figueroa, Denisse Andrea**

Día:/...../.....

Firma

ANEXO 4 instrumentos

Cuestionario de escala de estrés laboral de la OMS - OIT

Este cuestionario ha sido validado para medir el nivel de estrés laboral.

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés anotando el número que mejor describa. Marcando con una X su elección según los siguientes criterios.

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

N°	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes							
6	Mi supervisor no me respeta							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño							
12	Una persona con mi nivel tiene poco control sobre el trabajo							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal							
14	No se dispone de conocimientos técnicos para seguir siendo competitivo							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes							
20	La organización carece de dirección y objetivo							
21	Mi equipo me presiona demasiado							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario							
24	La cadena de mando no se respeta							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia							

Cuestionario estrés laboral OMS-OIT

Escala de Rendimiento Laboral Individual Koopmans et al. (2013)

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada uno de los siguientes planteamientos y responda marcando con una "X" la respuesta que considere más viable según su opinión. Recuerde ser objetivo al responder:

N°	ITEMS			
RENDIMIENTO DE LA TAREA		SIEMPRE (2)	A VECES (1)	NUNCA (0)
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios			
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas			
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes			
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran			
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr			
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados			
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo			
COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCCENTE		SIEMPRE (2)	A VECES (1)	NUNCA (0)
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo			
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros			
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo			
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas			
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empre			
RENDIMIENTO DEL CONTEXTO		SIEMPRE (2)	A VECES (1)	NUNCA (0)
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma			
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas			
15	Participé activamente de las reuniones laborales			
16	Mi planificación laboral fue óptima			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Estrés Laboral y Desempeño Laboral en el Ámbito del Retorno a la Presencialidad en Docentes del Distrito De Ventanilla", cuyo autor es FLORES FIGUEROA DENISSE ANDREA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He 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 me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO DNI: 07285283 ORCID: 0000-0002-8564-7537	Firmado electrónicamente por: MACONCHAC el 27- 10-2022 22:28:04

Código documento Trilce: TRI - 0435471