



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El estrés y su relación con el desempeño laboral en los docentes
de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Angeles Huingo, Ruth Sofia (orcid.org/0000-0001-9129-3360)

Lavado Chacon, Luis Diego (orcid.org/0000-0002-2753-1608)

ASESORA:

Dra. Chauca Quiñones, María Elena (orcid.org/0000-0002-2379-4937)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Queremos dedicar este trabajo a nuestros padres por la confianza y el apoyo brindado en esta etapa tan bonita de aprendizaje.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a nuestros asesores por las enseñanzas brindadas para el buen desarrollo del trabajo, asimismo por su paciencia al aclarar todas nuestras dudas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAUCA QUIÑONES MARIA ELENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "El estrés y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023", cuyos autores son ANGELES HUINGO RUTH SOFIA, LAVADO CHACON LUIS DIEGO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

CHIMBOTE, 20 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAUCA QUIÑONES MARIA ELENA DNI: 32967420 ORCID: 0000-0002-2379-4937	Firmado electrónicamente por: MCHAUCAQ el 20- 12-2023 01:31:45

Código documento Trilce: TRI - 0701950





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ANGELES HUINGO RUTH SOFIA, LAVADO CHACON LUIS DIEGO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El estrés y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUIS DIEGO LAVADO CHACON DNI: 73992197 ORCID: 0000-0002-2753-1608	Firmado electrónicamente por: LLAVADOC el 20-12-2023 14:01:43
RUTH SOFIA ANGELES HUINGO DNI: 74808926 ORCID: 0000-0001-9129-3360	Firmado electrónicamente por: RANGELESH el 20-12-2023 18:22:27

Código documento Trilce: TRI - 0701951



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Prueba de normalidad Shapiro Wilk</i>	19
Tabla 2: <i>Relación entre la dimensión Proactividad y el estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023</i>	20
Tabla 3: <i>Relación entre la dimensión Proactividad y el estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023</i>	21
Tabla 4: <i>Relación entre la dimensión Capacidad de servicio y el estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023</i>	22
Tabla 5: <i>Relación entre la dimensión Conocimiento y el estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023</i>	23
Tabla 6: <i>Relación entre dimensión Diligencia en el trabajo y el estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023</i>	24

RESUMEN

El presente trabajo buscó determinar cómo la el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote el año 2023, la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental y de carácter transversal. Se utilizo una muestra censal que estuvo conformada por 37 docentes. Se utilizó la técnica del cuestionario y las encuestas de Gutiérrez et. al (2005) y Boada (2018) para la medición de estrés laboral y desempeño laboral respectivamente. Analizando los resultados no se obtuvo una correlación significativa ($p > 0.05$) entre satisfacción y desempeño laboral, por lo tanto no se puede interpretar la correlación de Spearman. Llegando a la conclusión de que el estrés laboral no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote.

Palabras Clave: Relación estrés laboral, desempeño laboral,

ABSTRACT

This study sought to determine how work stress is related to the work performance of teachers at the Jesús Maestro de Nuevo Chimbote IEP in the year 2023; the research was basic, non-experimental and cross-sectional in nature. A census sample of 37 teachers was used. The questionnaire technique and the surveys of Gutiérrez et. al (2005) and Boada (2018) were used for the measurement of work stress and work performance, respectively. Analyzing the results, no significant correlation ($p > 0.05$) was obtained between job satisfaction and job performance, therefore Spearman's correlation cannot be interpreted. We conclude that job stress is not related to job performance of teachers at the IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote.

Keywords: Work stress relationship, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo, el Estrés laboral (EL) ha sido un factor expresivo en el desarrollo, especialmente en los docentes, puesto que la educación es esencial para la formación y el progreso individual. Esto se debe a que la educación brinda una comprensión actualizada de la vida y una amplia gama de conocimientos (Mukhambetkaliyeva y Mukhambetkali, 2019). Por esa razón, las exigencias y esperanzas que se tienen sobre los docentes se incrementan, lo que puede provocar en ellos situaciones de estrés, especialmente cuando se está trabajando en un entorno escolar desfavorable. Reconociendo que, cuando los compañeros de trabajo ofrecen un apoyo social suficiente, se puede reducir el estrés, pero si dicho apoyo social es insuficiente y además se presenta un entorno escolar desfavorable, esto puede conducir al agotamiento emocional, una disminución en los logros personales, una menor eficacia y, en consecuencia, a la insatisfacción laboral y la deserción (Alburqueque, 2021).

En este sentido Morales-Rodriguez y Ronquillo, (2021) comentan que es de gran relevancia la influencia en el rendimiento laboral y el análisis del estrés, ya que niveles elevados de estrés en el entorno laboral, independientemente del tipo de trabajo, pueden tener efectos graves en la capacidad de los empleados para desempeñar sus tareas. Por lo tanto, es imprescindible entender y manejar el estrés en el entorno laboral, ya que no solo perjudica la salud de los empleados, sino que además tiene un efecto económico en la empresa, causando problemas de ausentismo, bajo desempeño y reducción de la productividad laboral.

A través de los años el estrés laboral tanto en los hombres como en las mujeres ha aumentado considerablemente, debido a que una de las causas principales es que las empresas buscan cumplir sus objetivos, metas y estándares de calidad en plazos muy cortos, lo cual deriva a que se observen este tipo de padecimientos, por eso en la actualidad, las empresas dependen de su equipo de trabajo para llevar a cabo las actividades diarias y alcanzar los objetivos establecidos, lo que les impone numerosas presiones para mantenerse competitivas en el mercado y seguir siendo relevantes en su sector (Zuñiga, 2019).

En el contexto internacional, el organismo británico regulador de la salud y la seguridad en el trabajo (HSE, 2022), informa que alrededor de 822,000 personas en el Reino Unido experimentan estrés laboral. Además, se estima que 449.000 de estas personas atribuyen el estrés laboral a los efectos de la pandemia de coronavirus, ya sea como causa principal o como agravante. La pandemia de COVID-19 ha sido un factor relevante en el aumento del estrés laboral debido a los cambios en la forma en que trabajamos, el aumento de la carga de trabajo y las preocupaciones sobre la seguridad en el trabajo.

CIPHR (2021) en su estudio el Reino Unido, informa que 1 de cada 14 adultos británicos (7%) experimenta estrés diariamente, mientras que 1 de cada 5 personas sufre estrés durante más de dos semanas al mes. Además, el estudio reveló datos interesantes sobre el estrés laboral de los empleados, independientemente de su edad, donde los jóvenes de entre 18 y 24 años experimentan más estrés en un mes normal que cualquier otro grupo de edad, con una media de 9,82 días. Sin embargo, la categoría de edad que experimenta más estrés diario son las personas de 45-54 años, y la encuesta también muestra que 1 de cada 10 personas de esta edad se siente estresada todos los días. A su vez CIPHR también señala que la salud, la familia, el peso y las noticias son algunos de los mayores factores estresantes, mientras que la falta de sueño y las preocupaciones financieras son las principales causas de estrés entre los adultos del Reino Unido en 2021.

En este sentido, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) llevó a cabo una encuesta nacional en 2021, en la cual participaron 10,829 personas en línea. Según los resultados, el 63% de los encuestados afirmó haber sufrido estrés laboral en los últimos 2 años, siendo el 23% de manera continua, el 47% ocasionalmente y el 30% en pocas ocasiones. Los afectados por el estrés laboral en mayor medida fueron las personas entre 30 y 49 años (70%) y las mujeres (65%). Además, aquellos con estudios de posgrado presentaron una tasa aún más alta del 73%. En consecuencia, esto indica que aproximadamente uno de cada cinco encuestados ha experimentado estrés laboral en los últimos 24 meses y ha estado expuesto a él de manera constante (Revista Proceso, 2022).

A nivel nacional, el estudio de Trabajando.com que se realizó a 2,050 peruanos menciona que más de la mitad de nuestros compatriotas sufren de estrés laboral

crónico, lo que se atribuye en gran parte al trabajo remoto y al desempleo causado el COVID-19. El 70% de los trabajadores encuestados experimentó estrés laboral y de ese porcentaje, el 71% afirmó que les había causado depresión laboral. La fuente de trabajo fue la principal causa del estrés laboral crónico para el 39% de los encuestados, seguida del desempleo con un 27% y las responsabilidades con un 18%. Solo el 29% de los encuestados no sufrieron depresión por estrés laboral crónico. Los investigadores señalaron que, aunque el estrés pueda servir como un incentivo para que los empleados alcancen las metas de la compañía, si esto permanece a largo plazo puede tener efectos perjudiciales salud tanto física como mental, así como también en su capacidad para desempeñarse productivamente en el trabajo y mantener relaciones interpersonales saludables (Lizama, 2021).

En el contexto educativo, la Sociedad de investigación educativa peruana ha informado que la mayoría de los profesionales en los niveles básico de la educación y regular en el país sufren de estrés laboral, lo que afecta notablemente la educación y calidad en los estudiantes, al no cumplir con los estándares educativos y presentar ineficiencia e ineficacia. Como resultado, los maestros se sienten desmotivados y pierden la atención y la confianza en sí mismos, lo que les impide aplicar adecuadamente las habilidades y técnicas de enseñanza-aprendizaje. Además, la sobrecarga de estudiantes en las aulas, la necesidad de tener otros trabajos, la mala interacción con los compañeros de trabajo (Arias y Jiménez, 2018) y los concursos y evaluación para puestos de promoción y dirección a los que son expuestos los docentes (Bada *et al.*, 2020); también contribuyen a esta situación.

En el contexto local se observó que en la IEP Jesús Maestro los trabajadores presentan una serie de problemas y deficiencias debido al estrés laboral, tanto como docentes y otro personal del colegio, pero siendo más afectados los profesores, debido a que los maestros experimentan una gran cantidad de presión y carga laboral, puesto que están bajo una enorme presión y carga de trabajo mientras preparan lecciones todos los días para cumplir con sus objetivos de enseñanza anuales. Además, estas tareas deben ser realizadas fuera de su horario laboral, lo que les resta tiempo para dedicarse a asuntos personales. Asimismo, otro aspecto a considerar es que los docentes están expuestos a diversas presiones, tanto por parte de los estudiantes como de la dirección del colegio, en

relación con su interacción con ellos. Esto hace que los profesores sean sujetos de críticas frecuentes y deban enfrentar situaciones desafiantes con estudiantes y padres poco cooperativos. Por otra parte, la cantidad de estudiantes en cada aula es otro factor que genera estrés en los docentes, lo que hace más complicado que los docentes puedan gestionar adecuadamente el aula y garantizar una enseñanza efectiva para todos los alumnos, todo esto dirige a que los profesores que experimentan altos niveles de estrés puedan perder su entusiasmo y motivación por su trabajo, lo que puede afectar su compromiso con los alumnos y su capacidad de ofrecer una buena educación.

La investigación pretende abordar esta problemática formulando la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño de los docentes del IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote en el año 2023?

A su vez, la presente investigación se justifica por su relevancia teórica, ya que el marco teórico servirá para futuras investigaciones de la misma índole, aportando a la teoría de la relación entre el estrés y desempeño laboral, asimismo el acopio de información fue de base a bases de datos confiables, con información actualizada y trascendente.

Además, se justifica la relevancia práctica de esta investigación, ya que permitirá medir su relación con el desempeño y el nivel de estrés laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro. Esto le permitirá tomar medidas para abordar las causas del estrés y así perfeccionar su calidad de vida de sus empleados en lo laboral.

Otra justificación que se le puede acotar a nuestra investigación es la metodológica, ya que los instrumentos aplicados en la investigación permitirán que puedan ser utilizados para otras investigaciones con diferentes contextos y diseños, y de esa manera obtener diferentes conclusiones que aporten a la teoría del estrés y desempeño laboral.

También se justifica la relevancia social de esta investigación en cuanto a que los resultados obtenidos podrían permitir a la IEP Jesús Maestro contrastar la información recopilada con el impacto que tiene el estrés laboral en el desempeño laboral de los docentes y puedan tomar medidas para corregirlo, lo cual, conlleve a

que los maestros adopten una actitud más favorable hacia sus estudiantes y el proceso de enseñanza-aprendizaje en general.

En relación a los objetivos, se estableció como objetivo general: Determinar cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote. Además, se plantearon objetivos específicos: Identificar cual es la relación de la dimensión Proactividad con el estrés laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro, Identificar cual es la relación de la dimensión Capacidad de servicio con el estrés laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro, Identificar cual la relación de la dimensión Conocimiento con el estrés laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro, Identificar cual la relación de la dimensión Diligencia en el trabajo con el estrés laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro, 2023.

A su vez se plantearon hipótesis que permitirán llegar a conclusiones más concretas del trabajo de estudio, como hipótesis general se estableció: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023 y como hipótesis nula: No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a antecedentes internacionales que sustenten la investigación, tenemos:

Asaloei *et al.* (2020) llevaron a cabo una investigación de tipo correlacional en la cual tuvieron como variables el estrés laboral y el rendimiento laboral de los profesores de educación primaria en el distrito de Boven Digoel, Indonesia. La muestra constó de 352 profesores de educación primaria, los autores adaptaron un cuestionario de Kyriacou y Chien para medir el estrés laboral y utilizaron 15 ítems de un cuestionario utilizado en un estudio de Wolomasi *et al.* para medir el rendimiento laboral. Concluyendo, se encontró una correlación negativa significativa entre las variables estudiadas.

En su investigación llevada a cabo en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Soriano (2021) se enfocó en analizar cómo la variable 1 (estrés laboral) afectaba el rendimiento (variable 2) del personal administrativo, teniendo una muestra equivalente a 75 trabajadores, se aplicó el instrumento de test de Bournot para medir la variable 1 y para medir la variable 2 utilizó los instrumentos que se utilizan habitualmente en dicha institución. Concluyendo que la variable 1 no afecta el desempeño de los subordinados y al examinar las diferentes dimensiones del Síndrome de Burnout se constató que hay un bajo nivel de señales de agotamiento emocional y de despersonalización.

Reynaldo *et al.* (2022) realizaron un trabajo de investigación que tuvo como propósito indicar cual es la relación que tiene el estrés y disciplina laboral sobre el desempeño laboral de los maestros de secundaria en el este de Yakarta, Indonesia, la muestra fue de 43 profesores, los instrumentos utilizados fueron realizados por el mismo autor. Llegó determinar que las variables independientes de estrés laboral y disciplina laboral tienen un impacto significativo en la variable dependiente del desempeño laboral. El estrés laboral tiene una repercusión negativa en la capacidad de rendimiento del personal administrativo, a diferencia de la disciplina laboral, que tiene un efecto positivo. Además, se halló que tanto la disciplina laboral como cierto factor relacionado con el estrés tienen una influencia positiva en el rendimiento laboral.

En la ciudad de Quito, Chicaiza (2023) tuvo como objetivo en su trabajo de investigación analizar cómo la variable 1 (estrés laboral) afecta a la variable 2 (desempeño laboral) en los docentes de una institución educativa, la muestra fue de 28 participantes y como instrumentos consideró las escalas de estrés laboral OTS-OMS y para medir el desempeño laboral el cuestionario de Eugenio Liliana (2020). Llegando a concluir que la variable 2 no se ve afectado por la variable 1, lo cual se debe a la presencia de factores protectores en la institución educativa. Estos factores incluyen un buen clima laboral, apoyo social, cohesión y una infraestructura adecuada.

El estudio realizado por Alayoubi *et al.* (2022) tuvo como meta determinar cómo afecta el estrés laboral al desempeño de los trabajadores de enfermería en el Hospital Al-Awda de la Franja de Gaza, la muestra fue de 60 enfermeras, los instrumentos que utilizó para medir las dos variables fueron hechas por el mismo autor. Concluyendo que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre las diferentes dimensiones del estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en su labor.

En antecedentes nacionales tenemos:

Flores (2022) en su trabajo de investigación correlacional realizado a docentes en el distrito de Ventanilla, tuvo como variables al estrés y desempeño laboral, la muestra constó de 254 docentes, el autor utilizó el cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo desarrollado por Ivancevich y Matteson en 1989 para medir la variable 1, y manejó la Escala de Rendimiento Laboral, propuesta por Gabini y Salessi (2017) para medir la variable 2. Los resultados del estudio indicaron una correlación negativa significativa ($r_s = -0.98$) entre las variables evaluadas, esto quiere decir que a medida que se incrementa la variable 1 en el ambiente de trabajo, se produce una reducción en la variable 2, asimismo encontró relación significativa entre la variable 1 y las distintas dimensiones del desempeño laboral.

Salvador (2021) en su investigación correlacional buscó establecer cómo se relaciona la variable 1 (estrés laboral) con la variable 2 (desempeño) en los profesores en una IEP ubicada en Surco, utilizando una población de 82 profesores. Para evaluar el estrés laboral, el autor empleó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), y para medir el desempeño laboral, creó su propio instrumento. En las conclusiones se encontró que el estrés laboral guarda una relación inversa con el rendimiento docente, así como con las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización. Por otro lado, se pudo constatar una relación positiva con respecto a la dimensión de la realización personal.

En su investigación, Ibáñez (2021) se propuso analizar la relación que existe entre 2 variables (estrés y desempeño laboral) en docentes que trabajan en una I.E en Moquegua, la muestra estuvo compuesta por 100 docentes con jornada escolar completa, y el autor creó los instrumentos para medir las dos variables. Según el análisis de correlación, el autor concluyó que hay una correlación negativa baja pero significativa entre las variables mencionadas, lo que indica que a medida que la variable 1 aumenta, la variable 2 disminuye.

En su tesis de maestría correlacional, Diaz (2022) buscó determinar cómo la variable 1 (estrés laboral) afecta el rendimiento laboral de los profesores en una escuela del distrito de Ferreñafe, la muestra estuvo constituida por 51 profesores, y los instrumentos empleados para evaluar las variables fueron creados por el autor, que a su vez fueron revisados y validados por expertos. En síntesis el actor concluyó que uno de los resultados más relevantes es la relación significativa y moderada entre las variables mencionadas, siendo esta relación inversa. Esto quiere decir que a medida que aumenta la variable 1, la variable 2 tiende a disminuir.

Salazar (2022) realizó una investigación correlacional para determinar la asociación entre las variables estrés laboral y el rendimiento de los docentes en una escuela secundaria pública en la ciudad de Amazonas. La muestra del estudio incluyó a todos los docentes de la institución, un total de 60, y el autor modificó los instrumentos utilizados para medir las variables, los cuales fueron validados por sabios del tema. Al final el estudio concluyó que existe una correlación alta e inversa entre las variables 1 y 2, lo que indica que si la variable 1 disminuye, la variable 2 aumentará y viceversa.

Respecto a las teorías de estrés laboral, tenemos el enfoque de Payne y Fletcher (1983), los cuales acotan que el estrés laboral se basa en el desequilibrio entre tres aspectos: demandas laborales, apoyos laborales y restricciones laborales. Según esta teoría, el estrés en el trabajo se produce cuando no hay un equilibrio adecuado entre estos factores. Las demandas laborales se refieren a las tareas y el entorno de trabajo que implican estímulos técnicos, intelectuales, sociales o económicos. Los apoyos laborales son los recursos disponibles en el entorno laboral que ayudan a satisfacer las demandas del trabajo, como recursos técnicos, intelectuales, sociales o económicos. Por último, las restricciones laborales son límites que impiden el desempeño de las actividades laborales debido a la falta de recursos, lo que dificulta que los trabajadores manejen las demandas (citado en Manzilla, 2018).

También está Harrison (1978) en su modelo ajuste entre el individuo y el ambiente laboral, plantea que el estrés se origina cuando hay un desequilibrio entre las exigencias del entorno laboral y los recursos disponibles para que los trabajadores puedan enfrentarlas, el inicio del estrés se produce cuando el trabajador percibe una discrepancia entre las exigencias del trabajo y sus propias capacidades y recursos para hacerles frente. Este enfoque identifica tres factores clave: los recursos disponibles para que el trabajador haga frente a las exigencias del entorno laboral, la percepción que el trabajador tiene de esas demandas y las propias demandas en sí (citado en Pérez, 2017).

En cuanto a definición de la variable, según la OIT (2016) el estrés laboral se manifiesta cuando hay un desajuste entre los requisitos del trabajo y los recursos y habilidades disponibles para resolverlos, esto se debe cuando los requisitos del trabajo no coinciden con las habilidades, los recursos o las necesidades del trabajador. Para la OMS (2020) el estrés laboral surge cuando las exigencias del entorno laboral superan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.

En ese sentido, Ortiz (2020) acota que el estrés en el trabajo surge debido a la sobrecarga de tareas, las exigencias laborales, las presiones y otros elementos. Esto se debe a un desajuste entre los requisitos del trabajo y las habilidades o recursos disponibles para realizarlo de manera efectiva, y los síntomas pueden manifestarse como irritabilidad, y en casos más graves, incluso depresión, y suelen venir acompañados de cansancio físico y mental en diferentes niveles. Para Glazer

y Liu (2017) el estrés laboral se caracteriza por ser un proceso en el cual los estresores laborales, que son los estímulos presentes en el entorno de trabajo, generan tensiones, respuestas negativas o reacciones en los individuos afectados.

Richard S. Lazarus, un investigador de Estados Unidos que se enfocó en el estrés y su relación con el pensamiento, sostiene que una situación se vuelve estresante debido a las interacciones entre una persona y su entorno. Estas interacciones son influenciadas por el impacto de un factor estresante presente en el ambiente, a su vez, este impacto se ve afectado por dos variables principales: primero, las evaluaciones que la persona realiza sobre el factor estresante en cuestión; segundo, los recursos personales, sociales o culturales que la persona tiene a su disposición para hacer frente a dicho factor estresante (citado en Ruiz, 2019).

Por otra parte, Buele (2019) nos dice que los docentes enfrentan niveles elevados de estrés debido a la multiplicidad de roles que deben asumir y a la necesidad de desempeñarlos de manera efectiva. Esta situación aumenta la probabilidad de experimentar estrés crónico o agotamiento laboral (Burnout), lo cual repercute en su rendimiento profesional.

Según Ramberg *et al.* (2020), los docentes que experimentan estrés, agotamiento o incluso depresión tienen una capacidad limitada o inadecuada para desempeñarse de manera óptima en el trabajo y establecer relaciones adecuadas con los estudiantes, lo cual desemboca en una falta de motivación en los estudiantes para aprender cuando el docente carece de la energía suficiente para enseñar.

En cuanto a las dimensiones de la variable estrés laboral, se tomó en cuenta la escala de estrés docente ED-6, elaborada por Gutiérrez *et. al* (2005), los cuales tienen como factores: Ansiedad, Depresión, Presión, Creencias, Desmotivación y Mal Afrontamiento, que para la presente investigación se utilizarán como dimensiones.

Para Munir y Tavok (2022) la ansiedad se puede describir como una sensación de expectativa o previsión de una posible amenaza o suceso que se percibe como real o inminente, para la dimensión depresión la Enciclopedia Britannica (2023) la define como un estado emocional en el cual se experimentan sentimientos de baja

autoestima o culpabilidad, junto con una disminución en la capacidad para experimentar satisfacción o placer en la vida. Para Indeed Editorial Team (2022) la presión laboral es el impulso que sientes para completar tareas relacionadas con el trabajo dentro de un período específico y a niveles apropiados y aceptables; para la dimensión creencias Stanford Encyclopedia of Philosophy (2019) la define como actitudes que adoptamos cuando percibimos algo como cierto o verdadero, de manera generalizada; para Gao y Liu (2022) la desmotivación es una caída en la motivación que no se debe a distracciones, pérdida gradual de interés o factores internos. Por último, para Li (2023) mal afrontamiento se refiere a los procesos mentales y acciones que una persona utiliza de manera adaptativa para hacer frente a demandas específicas, tanto externas como internas, que se perciben como desafiantes o superan los recursos disponibles.

Con respecto al desempeño laboral , establecemos la teoría general del desempeño laboral establecida por Campbell, citada por Bautista y Aguilar (2020), el cual nos menciona que surge a partir de la necesidad de medir y poder conocer el desempeño de manera integral, logrando así ser considerado como uno de los principales pilares teóricos para lograr el desarrollo de la evaluación del desempeño, el cual busca establecer y poder conocer los componentes principales que permitirán medir al desempeño a través de la formulación de estrategias , enfocadas en el logro de los objetivos establecidas por las empresas, debido a que el principal enfoque es la actitud de los colaboradores y el como establece el control del resultado.

Otra teoría es la del desempeño adaptativo, planteadas por Ployhart y Bliese, citadas por Rodríguez *et al.* (2021), el cual nos menciona que el desempeño adaptativo, se basa en el grado de adaptación que poseen los colaboradores o usuarios para la realización de los objetivos, compuestos por las actitudes, aptitudes, disposiciones, destrezas y motivaciones que una persona posee para cambiar y adaptarse a entornos sociales, tareas o características ambientales.

Con respecto a los enfoques para la segunda variable, tenemos la comparación internares desarrollado por Juárez (2019), el cual consiste en comparar el desempeño de diversos trabajadores en similares posiciones dentro de la organización, el cual permitirá obtener una vista más globalizada , permitiéndonos

así conocer el nivel de desempeño que ejerce cada evaluado , la eficiencia y eficacia que emplean para el desarrollo de sus funciones , entre otros puntos , logrando proponer puntos de mejora los cuales permitan al colaborador crecer de manera tanto personal como a nivel organización , destacando defectos y virtudes de cada individuo.

Otro enfoque considerado es la evaluación 360° para el desempeño laboral establecido por Alles (2005), y citado por Ubillus (2022), el cual nos menciona que toma como principal factor el valor de los colaboradores, y la capacidad para el desarrollo del personal dentro de la empresa , teniendo en cuenta factores internos como externos, establecido así mismo como un proceso de retroalimentación pues se medirá el rendimiento de los colaboradores y se evaluará sus competencias por el cual a través de esto se implementaran planes de formación y servirá como principal enfoque para el desarrollo de competencias claves que necesita el puesto de trabajo y el colaborador.

Para el desarrollo de las definiciones tenemos como principal autor a Chiavenato (2004), el cual nos menciona que , el desempeño laboral es la actitud o comportamiento que adquiere el evaluado para el cumplimiento de los objetivos o metas establecidas a las cuales se buscan llegar, constituido por las estrategias predeterminadas a emplear.

Benalcázar (2020), el cual considera al desempeño laboral , como el resultado , de las actitudes y comportamientos por parte de los colaboradores, frente a las tareas encomendadas a su nombre, así como actividades y otras funciones. Así mismo cabe mencionar que las personas realizan sus actividades con el mayor placer dependiendo muchas veces de diversos factores , siendo mayormente el principal factor las remuneraciones que se le asigna como principal punto para el óptimo desarrollo.

Así mismo tenemos a Argoti (2020), el cual determina al desempeño laboral como el valor , que cada colaborador o persona adiciona a las organizaciones de diversas formas como se puedan en un determinado tiempo y espacio , con la finalidad de poder alcanzar los objetivos que se establecen , de manera que el desempeño de cada colaborador pueda ser medido y el rendimiento se pueda observar

El desempeño en el trabajo implica el conjunto de habilidades y conocimientos que aportan tanto de manera directa como indirecta a la organización, el comportamiento contraproducente se caracteriza por ser una acción intencionada y consciente que resulta en beneficios positivos para el empleado (Bautista & Aguilar, 2020).

En síntesis la evaluación del rendimiento laboral consiste en determinar si una persona desempeña adecuadamente sus labores profesionales (Corvo, 2020).

Para las dimensiones de desempeño laboral se tomó en cuenta a Boada (2018), quien en su trabajo de investigación planteo un instrumento para medir el desempeño laboral de los trabajadores, teniendo como dimensiones a: Proactividad, Capacidad de servicio, Conocimientos y Diligencia en el trabajo.

Respecto a proactividad, Gutiérrez *et al.* (2022) acotan que el comportamiento proactivo en el ámbito laboral se refiere a la capacidad de tomar la iniciativa para que las cosas ocurran, se trata de realizar acciones de forma autónoma y anticipada, con el objetivo de generar cambios tanto en la situación laboral como en uno mismo. Wolters Kluwer (2022) hace referencia a la capacidad de servicio como la habilidad de una organización para ponerse en el lugar del cliente, entender sus emociones y necesidades, y mostrar un trato amable y cortés en todo momento. Bolisani y Bratianu (2018) definen al conocimiento como un concepto abstracto sin ninguna referencia al mundo tangible. Cambridge Dictionary define a la diligencia en el trabajo como la calidad de trabajar con cuidado y con mucho esfuerzo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

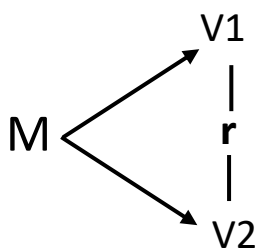
3.1.1. Tipo de investigación

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2018) argumenta que la investigación básica se refiere a estudios que se llevan a cabo con el propósito principal de adquirir nuevos conocimientos sobre los fundamentos de fenómenos y hechos observables, estos trabajos no buscan aplicaciones o usos específicos para estos conocimientos obtenidos. Debido a esto, la investigación será de tipo básica, lo cual implicará un aumento en el conocimiento relacionado con las variables de estudio.

En esas líneas, el enfoque de la investigación es cuantitativo ya que la información recolectada fue transformada en escalas numéricas a través del procesamiento estadístico (Cárdenas, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Se estudió a las variables de estudio en su contexto natural, analizando y describiendo la relación que existen entre ellas sin ser manipuladas, siendo el diseño de la investigación no experimental y de carácter transversal porque se aplicó la herramienta de medición solo una vez, a su vez es de alcance correlacional ya que se busca analizar la relación entre las dos variables de estudio (Hernández *et al.*, 2018).



Donde:

M: Docentes de la IEP “Jesús Maestro”

V1: Variable estrés laboral

V2: Variable desempeño laboral

R: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral.

Variable 2: Desempeño laboral (Ver anexo 3).

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población

Shukla (2020) nos dice que la población hace referencia al total o conjunto de todas las entidades a las cuales se aplicarán los resultados de la investigación, para este caso la población fueron todos los trabajadores de la IEP Jesús Maestro, siendo un total de 52 trabajadores.

3.3.2. Muestra.

Ventura (2017) considera que una muestra es un grupo más pequeño de unidades de análisis que forma parte de la población.

Criterios de inclusión: todos los trabajadores en planilla que se dedique a impartir clases en la IEP Jesús Maestro.

Criterios de exclusión: trabajadores en planilla que no se dediquen a impartir clases en la IEP Jesús Maestro.

Para la presente investigación, la muestra estará conformada por 37 docentes que se dedican a impartir clases en la IEP Jesús Maestro, a este tipo de muestra se le denomina muestra censal

3.3.3. Muestreo.

Debido a que estamos utilizando una muestra censal, se ha obviado el procedimiento de muestreo.

3.3.4. Unidad de análisis.

La unidad de análisis estuvo conformada por el personal docente de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Se consideró la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, la cual estuvo dirigida a los docentes de la IEP Jesús Maestro, con el propósito para obtener información sistemáticamente organizada a través de las respuestas de los encuestados de manera presencial, que permitió medir la relación de las variables (López & Fachelli, 2015).

Instrumentos

Para la variable EL se tomó en cuenta la escala de estrés docente ED-6, elaborada por Gutiérrez *et. al* (2005), los cuales tienen como factores: Ansiedad, Depresión, Presión, Creencias, Desmotivación y Mal Afrontamiento, que para la presente investigación se utilizarán como dimensiones. El cuestionario cuenta con 77 ítems, los primeros 19 ítems miden la dimensión ansiedad, los 10 siguientes la dimensión depresión, los 12 siguientes la dimensión creencias desadaptativas, los 10 ítems siguientes la dimensión presiones, los 14 ítems siguientes la dimensión desmotivación, y los último 12 ítems miden la dimensión mal afrontamiento,

Para la variable DL se tomó el instrumento de Boada (2018), que será adaptado por los investigadores para la presente investigación, este instrumento tiene como dimensiones a: Proactividad, Capacidad de servicio, Conocimientos y Diligencia en el trabajo. El cuestionario cuenta con 19 ítems, del ítem 1 al 3 mide la dimensión proactividad, del ítem 4 al 9 mide la dimensión capacidad de servicio, del ítem 10 al 13 mide la dimensión conocimientos y del ítem 14 al 18 mide la dimensión diligencia en el trabajo

Validez

Como se mencionó anteriormente los instrumentos de la investigación fueron tomados de distintos autores, para el instrumento de EL se tomó la escala de estrés docente ED-6, elaborada por Gutiérrez *et. al* (2005) y para el instrumento de DL se tomó en cuenta el instrumento elaborado por Boada (2018), el cual fue adaptado por los investigadores para la presente investigación, los dos instrumentos fueron calificados bajo la técnica de juicio de expertos (Ver Anexo 5).

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento de EL elaborado por Gutiérrez *et. al* (2005) y para el instrumento de desempeño laboral elaborado por Boada Llerena (2018) y adaptado por los investigadores del presente trabajo, se realizó una prueba piloto con 10 participantes que cuentan con características similares a la muestra y a través del análisis de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach se obtuvo un valor de alfa de 0.905 para el instrumento de estrés laboral y un alfa de 0.979 para desempeño laboral, lo cual indica una confiabilidad muy alta para los dos instrumentos (Ver Anexo 9).

3.5. Procedimientos

Para la investigación se aplicará la técnica del cuestionario, el cual fue entregado en físico cada docente de la IEP Jesús Maestro, previamente en coordinación y permiso de la empresa (ver Anexo 1 y 2); el cual tuvo indicaciones que permitieron al encuestado llenar el cuestionario sin problema alguno.

3.6. Método de análisis de datos.

Para el análisis de los datos, se usaron los programas Microsoft Excel 2017 y el software estadístico IBM SPSS Statistics 26, que sirvieron para la elaboración de los gráficos y tablas para cumplir con los objetivos planteados. Para el procesamiento inferencial se aplicó la prueba de normalidad Shapiro Wilk puesto que la muestra es de 37 docentes, una vez realizado la prueba de normalidad se obtuvo un valor de $P < 0.05$ lo cual indica que los datos no son normales, en esas líneas se aplicó la prueba no paramétrica de Spearman para medir la relación de las variables (Ver Tabla 1).

3.7. Aspectos Éticos.

En cuanto aspectos éticos se refiere, el presente trabajo asegura cumplir con los requisitos de los procesos de investigación, por lo tanto, al recopilar información, se tiene en cuenta el consentimiento informado de los participantes, quienes pueden decidir si desean o no participar en el estudio (ver Anexo 1). Asimismo, se aplicó los buenos principios y conductas considerables, teniendo en cuenta para las citas de los diferentes autores que sustentan la investigación, para los antecedentes y las referencias bibliográficas, el uso de las normas APA. También se respetó la

normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo, y en cuanto al procedimiento de los resultados se trabajó en su totalidad con discreción y sin ser manipulados o alterados por los autores.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	Estadístico	gl	P
Estrés laboral	0.35	37	0.000
Desempeño laboral	0.36	37	0.000

Nota. Realizado por los autores en el programa estadístico SPSS

Interpretación:

La tabla 1 nos indica que según la Prueba de normalidad de Shapiro Wilk se obtuvo un valor de P menor a 0.005, lo cual indica que los datos no son normales, por lo tanto se aplicó la prueba no paramétrica de Spearman para medir la relación de las variables

Objetivo General: Determinar cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote.

Contrastación de hipótesis

Tabla 2

Relación entre la variable Estrés laboral y Desempeño laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

		Correlaciones		
			Variable Estrés laboral	Variable Desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1	0.102
		Sig. (bilateral)		0.549
		N	37	37
	Variable Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.102	1
		Sig. (bilateral)	0.549	
		N	37	37

Nota. Información recolectada en el mes de Octubre del 2023 a una muestra de 37 docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote – 2023.

Interpretación:

La tabla 2 nos indica que la significancia es de 0.549 lo cual es mayor a 0.05, Dado que la significancia es de 0.549, no se encuentra una correlación estadísticamente significativa entre la variable estrés y el desempeño laboral, es decir a medida que el nivel del estrés laboral aumente o disminuya, esta no tendrá relación significativa con el desempeño laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023. Debido a la falta de relación significativamente estadística no se puede interpretar la correlación de Spearman.

En esas líneas se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Objetivo específico 1: Identificar cual es la relación de la dimensión Proactividad con el estrés laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 3

Relación entre la dimensión Proactividad y el estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

		Correlaciones		
			Dimensión Proactividad	Variable Estrés Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Proactividad	Correlación de Pearson	1,000	-,003
		Sig. (bilateral)	.	,986
		N	37	37
Rho de Spearman	Variable Estrés Laboral	Correlación de Pearson	-,003	1,000
		Sig. (bilateral)	,986	.
		N	37	37

Nota. Información recolectada en el mes de Octubre del 2023 a una muestra de 37 docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote – 2023.

Interpretación:

La tabla 3 nos indica que entre la dimensión Proactividad y la variable Estrés laboral se obtuvo un valor de $p= 0.986 > 0.05$, por lo tanto no hay una relación significativamente estadística entre la dimensión Proactividad y el Estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

Objetivo específico 2: Identificar cual es la relación de la dimensión Capacidad de servicio con el estrés laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 4

Relación entre la dimensión Capacidad de servicio y el estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

		Correlaciones		
			Dimensión capacidad de servicio	Variable Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión capacidad de servicio	Coefficiente de correlación	1	0.102
		Sig. (bilateral)		0.549
		N	37	37
	Variable Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0.102	1
		Sig. (bilateral)	0.549	
		N	37	37

Nota. Información recolectada en el mes de Octubre del 2023 a una muestra de 37 docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote – 2023.

Interpretación:

La tabla 4 nos indica que entre la dimensión Capacidad de servicio y la variable Estrés laboral se obtuvo un valor de $p = 0.549 > 0.05$, por lo tanto la dimensión Capacidad de servicio no tiene relación significativamente estadística con el Estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

Objetivo específico 3: Identificar cual es la relación de la dimensión Conocimiento con el estrés laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 5.

Relación entre la dimensión Conocimiento y el estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

		Correlaciones		
			Variable Estrés laboral	Dimensión Conocimientos
Rho de Spearman	Variable Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1	-0.097
		Sig. (bilateral)		0.570
		N	37	37
	Dimensión Conocimientos	Coeficiente de correlación	-0.097	1
		Sig. (bilateral)	0.570	
		N	37	37

Nota. Información recolectada en el mes de Octubre del 2023 a una muestra de 37 docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote – 2023.

Interpretación:

La tabla 5 nos indica que entre la dimensión Conocimientos y la variable Estrés laboral se obtuvo un valor de $p = 0.570 > 0.05$, por lo tanto la dimensión Conocimiento no tiene relación significativamente estadística con el Estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

Objetivo específico 4: Identificar cual es la relación de la dimensión Diligencia en el trabajo con el estrés laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 6.

Relación entre la dimensión Diligencia en el trabajo y el estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

		Correlaciones		
			Variable Estrés laboral	Dimensión Diligencia en el trabajo
Rho de Spearman	Variable Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1	0.078
		Sig. (bilateral)		0.645
		N	37	37
	Dimensión Diligencia en el trabajo	Coeficiente de correlación	0.078	1
		Sig. (bilateral)	0.645	
		N	37	37

Nota. Información recolectada en el mes de Octubre del 2023 a una muestra de 37 docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote – 2023.

Interpretación:

La tabla 6 nos indica que entre la dimensión Diligencia en el trabajo y la variable Estrés laboral se obtuvo un valor de $p = 0.645 > 0.05$, por lo tanto la dimensión Diligencia en el trabajo no tiene relación significativamente estadística con el Estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se discuten los resultados de cada objetivo específico y del objetivo general, considerando los antecedentes y teoría existentes.

En la Tabla N°2 los resultados indican que no existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote. 2023. Estos hallazgos contradicen a Salvador (2021) e Ibáñez (2021), que encontraron correlaciones entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes, pero coinciden con Chicaiza (2023), quien encontró que el estrés laboral no se ve afectado por el desempeño laboral de los docentes, lo cual se debe a la presencia de factores protectores en la institución educativa, como el clima laboral, apoyo social, cohesión y una infraestructura adecuada. En ese sentido, el resultado de la presente investigación sugiere que, en este contexto específico, el nivel de estrés laboral no tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, lo cual en una primera instancia puede ser una noticia positiva, ya que indica que los docentes pueden mantener un buen desempeño laboral a pesar de enfrentar niveles de estrés laboral, lo cual concuerda con la teoría de Payne y Fletcher (1983), los cuales acotan que el estrés laboral surge cuando no hay un equilibrio entre tres factores: demandas laborales, apoyos laborales y restricciones laborales, entonces al haber un equilibrio entre estos tres factores en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote es que el estrés laboral disminuye. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos hallazgos no deben generalizarse sin considerar las particularidades de este contexto específico.

La tabla N°3 nos indica cual es la relación de la dimensión Proactividad con el estrés laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023. Los resultados indican que no se encontró una relación significativa entre la dimensión de proactividad y el estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, es decir son independientes. Estos hallazgos difieren con la investigación de Asaloei et al. (2020), quienes encontraron una correlación negativa significativa entre el estrés laboral y el rendimiento laboral de los profesores en Indonesia. En cambio, coincide con Soriano (2021), quien no encontró una relación significativa entre el estrés laboral y la capacidad de servicio en el personal

administrativo, además, el estudio de Reynaldo et al. (2022) en Indonesia también sugiere una correlación negativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los maestros de secundaria, lo que contrasta con los hallazgos de esta investigación. La falta de relación significativa entre la proactividad y el estrés laboral en este estudio puede sugerir que, en este contexto particular, la disposición de los docentes para tomar iniciativas y ser proactivos no influye en su nivel de estrés laboral. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la proactividad es una característica deseable en los docentes, ya que puede estar relacionada con un mayor compromiso y satisfacción laboral (Gutiérrez et al., 2010). La falta de relación encontrada en este estudio puede deberse a factores específicos de la población o el entorno laboral de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote.

En la tabla N°4 se observa cual es la relación de la dimensión Capacidad de servicio con el estrés laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023. Al igual que con la dimensión proactividad, no se encontró una relación significativa entre la dimensión capacidad de servicio y el estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote. Estos difieren con los hallazgos de Reynaldo et al. (2022), quienes encontraron que el estrés laboral tiene un impacto negativo en la capacidad de rendimiento del personal administrativo en Indonesia. Asimismo, Salvador (2021) encontró una relación inversa entre el estrés laboral y el rendimiento docente en una IEP en Surco. También difieren de los resultados de Alayoubi et al. (2022), quienes encontraron una relación directa y estadísticamente significativa entre las dimensiones del estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en Gaza. La falta de relación significativa entre la capacidad de servicio y el estrés laboral en este estudio sugiere que, en este contexto específico, la disposición de los docentes para brindar servicios a los estudiantes y la comunidad no influye significativamente en su nivel de estrés laboral. Sin embargo, citando a Wolters Kluwer (2022) es importante destacar que la capacidad de servicio es una característica valiosa en los docentes, ya que está relacionada con la satisfacción de los estudiantes y la calidad de la enseñanza.

La tabla N°5 muestra cual es la relación de la dimensión Conocimiento con el estrés laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023. Los resultados indican que la dimensión de conocimiento no está relacionada de

manera significativa con el estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote. Estos hallazgos difieren de lo encontrado en Alayoubi et al. (2022), quienes encontraron una relación directa y estadísticamente significativa entre las dimensiones del estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en Gaza. Pero coinciden con Chicaiza (2023), quien encontró que el estrés laboral no afecta el desempeño de los docentes en Quito. Los resultados de este estudio sugieren que, en este contexto específico, el nivel de conocimiento o competencia de los docentes no influye en su percepción de estrés laboral. Se acota que la falta de relación significativa entre el conocimiento y el estrés laboral en este estudio puede indicar que, en este contexto particular, el nivel de conocimiento de los docentes no está influyendo en su percepción de estrés laboral, lo cual es positivo ya que el conocimiento y la competencia son factores cruciales en la calidad de la enseñanza y el desempeño docente.

La tabla N°6 nos menciona cual es la relación de la dimensión Diligencia en el trabajo con el estrés laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023. De manera similar a los casos anteriores, la diligencia en el trabajo no mostró una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote (son independientes). Estos hallazgos coinciden con la investigación de Soriano (2021), quien no encontró una relación significativa entre el estrés laboral y la capacidad de servicio en el personal administrativo. Además, los resultados de este estudio no coinciden con la investigación de Ibáñez (2021), que encontró una correlación negativa baja pero significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes en Moquegua. Acotamos que la falta de relación significativa entre la diligencia en el trabajo y el estrés laboral en este estudio sugiere que, en este contexto específico, la dedicación y el esfuerzo de los docentes en su labor no están influyendo en su nivel de estrés laboral. Sin embargo, es importante destacar que la diligencia en el trabajo es una cualidad fundamental para garantizar la calidad de la enseñanza y el cumplimiento de las responsabilidades laborales, lo que sugiere que otros factores pueden estar influyendo en la relación entre la diligencia en el trabajo y el estrés laboral en esta población específica.

A pesar de la falta de relaciones significativas entre el estrés laboral y el desempeño laboral, los resultados de este estudio tienen implicaciones importantes para la gestión educativa y la salud laboral de los docentes. En primer lugar, subrayan la importancia de considerar otros factores que podrían influir en la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, como el clima laboral, el apoyo institucional y las condiciones de trabajo. Además, destacan la necesidad de promover prácticas de bienestar en el entorno educativo para abordar la salud mental de los docentes. Esto podría incluir iniciativas como programas de apoyo emocional, capacitación en habilidades de afrontamiento y la promoción de un clima laboral positivo. También es esencial abogar por políticas que reconozcan y valoren el trabajo de los docentes, así como proporcionar recursos adecuados para garantizar que puedan cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva.

Sin embargo, es importante recordar que estos hallazgos están anclados en un contexto particular, y puede no ser generalizable a otros entornos educativos. Es probable que las características únicas de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, incluida su cultura organizacional y las políticas educativas locales, afecten la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes.

Como resultado, se necesita más investigación en diversos contextos para determinar la generalización del hallazgo y comprender mejor cómo los factores contextuales modulan las relaciones observadas, además, varias áreas de investigación futura son valoradas. Por ejemplo, sería útil examinar tanto las variables mediadoras como las moderadoras del efecto del estrés en el desempeño laboral, así como llevar a cabo estudios longitudinales con el fin de establecer la dirección de la causalidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el estrés laboral no se relaciona con el desempeño laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote 2023, con un valor de $p=0.549 > 0.005$, es decir las variables son independientes y no se relacionan entre sí.
2. Se concluye que la dimensión Proactividad no tiene relación con la variable desempeño laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote 2023, con un valor de $p= 0.986 > 0.05$, lo cual indica que son independientes.
3. Se concluye que la dimensión Capacidad de servicio no tiene relación con la variable estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote 2023, con un valor de $p= 0.549 > 0.05$, lo cual indica que son independientes una de la otra.
4. Cuarta: Se concluye que la dimensión Conocimientos no tiene relación con la variable Estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote 2023, con un valor de $p= 0.570 > 0.05$, por lo tanto la dimensión Conocimiento es independiente del estrés laboral.
5. Se concluye que la dimensión Diligencia en el trabajo no tiene relación con la variable Estrés laboral en los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote 2023, con un valor de $p= 0.645 > 0.05$, es decir son independientes una de la otra.

VII. RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos se recomienda:

1. Diseñar programas de bienestar y autocuidado: Dado que no se encontró una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral, es importante que la institución educativa implemente programas de bienestar y autocuidado para sus docentes. Estos programas pueden incluir actividades de apoyo psicológico, gestión del estrés, técnicas de relajación y promoción de un estilo de vida saludable.
2. Fomentar un ambiente de trabajo positivo: A pesar de la falta de relación entre el estrés laboral y el desempeño, es fundamental crear un ambiente laboral positivo, esto implica promover un clima laboral de apoyo, reconocimiento y colaboración. Los docentes deben sentirse valorados y respaldados en su trabajo.
3. Proporcionar recursos y herramientas adecuadas: Aunque no se encontró una relación significativa entre las dimensiones de proactividad, capacidad de servicio, conocimiento y diligencia en el trabajo y el estrés laboral, es importante asegurarse de que los docentes tengan acceso a los recursos y herramientas necesarios para realizar su labor de manera efectiva. Esto incluye materiales de enseñanza actualizados, formación continua y apoyo tecnológico.
4. Fomentar la comunicación y la participación: Promover la comunicación abierta y la participación de los docentes en la toma de decisiones puede contribuir a un ambiente laboral más saludable. Los docentes deben tener la oportunidad de expresar sus preocupaciones y sugerencias, lo que puede ayudar a abordar posibles fuentes de estrés.
5. Realizar evaluaciones periódicas de desempeño y estrés laboral: Es importante realizar evaluaciones periódicas del desempeño y el nivel de estrés de los docentes. Esto permitirá identificar posibles tendencias a lo largo del tiempo y tomar medidas preventivas si se observan aumentos en el estrés laboral. Estas evaluaciones pueden ayudar a la institución a adaptar sus estrategias de apoyo según las necesidades cambiantes de los docentes.

REFERENCIAS

- Alayoubi, M. M., Arekat, Z. M., Al Shobaki, M. J. & Abu-Naser, S. S. (2022). The Impact of Work Stress on Job Performance Among Nursing Staff in Al-Awda Hospital. *Foundations of Management*, 14(1), 87–108. <https://doi.org/10.2478/fman-2022-0006>
- Alburqueque Guarnizo, C. P. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una institución educativa, Chiclayo 2020-2021* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9470>
- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Arias, W. y Jiménez, N. (2018). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53–76. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>
- Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K. y Werang, B. R. (2020). Estrés y rendimiento relacionados con el trabajo entre los maestros de primaria. *Revista Internacional de Evaluación e Investigación en Educación*, 9(2), 352–358. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1256077>
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es.
- Bautista, R., Cienfuegos, R. & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teorica. Perú: *Rev. De Valor Agregado Vol 7*. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Boada, N. (2018). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana. Lima: Universidad San Ignacia de Loyola.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/25c6743b-4f5e-46fd-a506-426c155f337a/content>

Bolisani, E., & Bratianu, C. (2018). The Elusive Definition of Knowledge. En E. Bolisani & M. Handzic (Eds.), *Advances in Knowledge Management: Celebrating Twenty Years of Research and Practice* (pp. 1-24). Springer. https://www.researchgate.net/publication/318235014_The_Elusive_Definition_of_Knowledge

Britannica, T. Editors of Encyclopaedia (2023, March 20). psychogalvanic reflex. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/science/psychogalvanic-reflex>

Buele, I., Larrazábal, G., & Ortíz, S. (2019). The burnout syndrome: study applied to professors of accounting, Cuenca-Ecuador. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 23(2), 1–8. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/burnout-syndrome-study-applied-professors/docview/2424656734/se-2>

Cambridge Dictionary. (2023). Diligence. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/diligence>

Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa. Trandes. https://www.researchgate.net/publication/337826972_Investigacion_cuantitativa

Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. La dinamica en las organizacionales, México:Mc Graw-Hill Interamericana 4ta ed. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf.

Chicaiza Quillupangui, J. W. (2023). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del Colegio Técnico San José de la ciudad de Quito en el periodo 2022-2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24205>

- CIPHR. (2021). Workplace stress statistics in the UK. <https://www.ciphr.com/workplace-stress-statistics/>
- Corvo. H. (2022). Desempeño laboral. Lifeder. <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>.
- Desouky, D., & Allam, H. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers [Estrés, ansiedad y depresión ocupacional entre los profesores egipcios]. *Journal of Epidemiology and Global Health*, 7(3), 191-198. <https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.06.00>
- Díaz Lázaro, Y. J. (2022). *Estrés laboral y desempeño docente en el Colegio Perú Birf – Ferreñafe*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96663/Diaz_L_YJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores Figueroa, D. A. (2022). *Estrés laboral y desempeño laboral en el ámbito del retorno a la presencialidad en docentes del distrito de Ventanilla*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109576/Flores_FDA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gao, L. y Liu, H. (2022). Revisitar la desmotivación del aprendizaje de lenguas extranjeras de los estudiantes: de los conceptos a los temas. *Fronteras en psicología*, 13, 1030634. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1030634>
- Glazer, S., & Liu, C. (2023). Work, Stress, Coping, and Stress Management. Oxford Research Encyclopedia of Psychology. <https://oxfordre.com/psychology/view/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-30>.
- Gutiérrez-Carvajal, Oscar Iván, Polo-Vargas, Jean David, Vargas-Montealegre, Alba Ruth, Zumárraga-Espinosa, Marcos, Ramírez-Ocaña, Ximena, Segovia Marin, Valeria, & Calderín Salgado, Lina Margarita. (2022). Validation of the

- Job Crafting scale in Latin American workers. *Anales de Psicología*, 38(1), 139-148. 2022. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.472261>
- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S., & Sanz-Vázquez, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. RELIEVE. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1), 47- 61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91611103>
- Hernández Escobar, A. A., Ramos Rodríguez, M. P., Placencia López, B. M., Indacochea Ganchozo, B., Quimis Gómez, A. J., & Moreno Ponce, L. A. (2018). *Metodología de la Investigación Científica. Área de Innovación y Desarrollo*, S.L. <https://www.3ciencias.com/libros/libro/metodologia-la-investigacion-cientifica/>
- HS3. (2022). Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain. <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>
- Ibáñez Rivera, E. A. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66091?locale-attribute=es>
- Indeed Editorial Team. (2022). Understanding work pressure (definition, types and remedies). Indeed. <https://uk.indeed.com/career-advice/career-development/work-pressure>
- Juárez, O (2019). Administración y evaluación del desempeño del personal . Mexico: Dos Consultores, S.A. https://www.researchgate.net/publication/330275627_ADMINISTRACION_Y_EVALUACION_DEL_DESEMPEÑO_DEL_PERSONAL/link/5c36aacb92851c22a368c37d/download
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company.
- Li, P. (2023). 21 Maladaptive Coping Examples and How To Recover Parenting for Brain. <https://www.parentingforbrain.com/maladaptive-coping/>

- Lizama, N. (2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena?. El Comercio. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>
- López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2015). La encuesta. En P. López-Roldán y S. Fachelli, Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): *Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítol 11.3. 1ª edición*. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/163567>
- Mansilla Izquiero, F. (2018). El estrés laboral: concepto y modelos teóricos. Psicología - online. <https://www.psicologia-online.com/el-estres-laboral-concepto-y-modelos-teoricos-1166.html#:~:text=El%20modelo%20de%20desequilibrio%20entre%20demandas%20y%20apoyos%20y,que%20resultan%20relevantes%20para%20satisfacer%20las%20demandas%20laborales>.
- Morales- Rodriguez, M., & Ronquillo Horsten, J., (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 183-192. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.498>
- Motowidlo, S. J. (2012). Job performance. En N. W. Schmitt & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology, vol. 12: Industrial and organizational psychology* (pp. 82-103). Wiley. https://www.researchgate.net/publication/236624589_Job_Performance
- Mukhambetkaliyeva, G., & Mukhambetkali, U. (2019). Some aspects of internationalization of higher education (illustrated on the example of FRG [Federal Republic of Germany] and the Republic of Turkey). *Bulletin the National academy of sciences of the Republic of Kazakhstan*, 3(379), 114-120. Obtenido de: <https://doi.org/10.32014/2019.2518-1467.7>

- OECD. (2018). Manual de Frascati 2015. <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>
- OIT. (2016). Estrés Laboral. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(3). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=147694204&lang=es&site=eds-live>
- Pérez Peñafiel, P. G. (2017). *El estrés laboral y el clima organizacional en las empresas de seguridad de la Ciudad de Ambato*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30929/1/061%20GTH.pdf>
- Ramberg, J., Brodin Låftman, S., Åkerstedt, T., & Modin, B. (2020). Teacher stress and students' school well-being: The case of upper secondary schools in stockholm. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 64(6), 816-830. <https://doi.org/10.1080/00313831.2019.1623308>
- Revista Proceso (2022). México, el país con mayor estrés laboral. <https://www.proceso.com.mx/nacional/2022/2/15/mexico-el-pais-con-mayor-estres-laboral-asi-impacta-en-la-salud-280951.html>
- Reynaldo, J., Tannady, H. y Nurjanah, S. (2022). Papel del estrés laboral y la disciplina laboral en el desempeño de los maestros de secundaria en el este de Yakarta, Indonesia. *Revista Internacional de Educación Especial para la Primera Infancia*, 14(1), 1099–1104. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V14I1.221124>
- Rodriguez, A., Balluerka, N., Gorostiaga, A. & Ulacia, I. (2021). El desempeño adaptativo: implicaciones para la gestión de recursos humanos en el sector público. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*. 1(1), 17-20. <https://www.ivap.euskadi.eus/z16->

a5app2/eu/t59auUdaWar/t59aMostrarFicheroServlet?R01HNoPortal=true&t59aldRevista=3&t59aTipoEjemplar=R&t59aSeccion=51&t59aContenido=1&t59aCorrelativo=1&t59aVersion=1&t59aNumEjemplar=20

Ruiz Matjana, L. (2019). La teoría del estrés de Richard S. Lazarus. *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-lazarus>

Salvador Aguirre, V. P. (2022). *Estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78004/Salvador_AVP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Shukla, Satishprakash. (2020). Concept of population and sample. Research Gate. https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE

Soriano-Tumbaco, C. E. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. Ecuador: *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7903608>

Stanford Encyclopedia of Philosophy. (2019, 3 de junio). Belief. <https://plato.stanford.edu/entries/belief/>

Ubillus, J.(2022). Modelo de evaluación de desempeño 360° como herramienta para mejorar la calidad de servicio en el área de promoción y marketing de la universidad señor de sipán 2019.[*Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán*]. Repositorio institucional USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9265>

Wolters Kluwer. (2022). Capacity Planning for service organizations: The value of scaling your business. <https://www.wolterskluwer.com/en/expert-insights/the-value-of-capacity-planning-process>

World Health Organization. (2020). Occupational health: Stress at the workplace. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Zuñiga Cristobal, E. C. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 115–120. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

ANEXOS

Anexo 01. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación:

El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la IEPC "Jesús Maestro" de Nuevo Chimbote, 2023.

Investigador (a) (es):

Angeles Huingo, Ruth Sofia

Lavado Chacón, Luis Diego

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la IEPC "Jesús Maestro" de Nuevo Chimbote, 2023", cuyo objetivo es identificar como se relaciona la variable estrés laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la IEPC "Jesús Maestro". Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la IEPC "Jesús Maestro" de Nuevo Chimbote.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la IEPC "Jesús Maestro" de Nuevo Chimbote el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la IEPC "Jesús Maestro" de Nuevo Chimbote, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Lavado Chacón Luis Diego con email llavado@ucvvirtual.edu.pe y/o Angeles Huingo, Ruth Sofia con email rangelesh@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Chauca Quiñones, Maria Elena con email mchaucaq@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: *Edman A. López Puycan*
Fecha y hora: *25/09/2023*

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*



Anexo 02. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
IEPC JESÚS MAESTRO	20445571777
Nombre del Titular o Representante legal	DNI:
EDMAN A. LÓPEZ PUYCAN	32913261

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la IEPC "Jesús Maestro" de Nuevo Chimbote, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Angeles Huingo, Ruth Sofia Lavado Chacón, Luis Diego	DNI: 74808926 73992197

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: Nuevo Chimbote

Firma y sello:

(Titular o Representante legal de la Institución)



(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" 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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: El estrés y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023.

Autor(es): Angeles Huingo Ruth y Lavado Chacón Luis Diego

Especialidad del autor principal del proyecto: Administración

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chimbote, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-2_ PREGRADO_PI_CHIM_C1_08

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor:

mchaucaq@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 10 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	

Anexo 4.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “El estrés y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2023”, presentado por los autores Angeles Huingo Ruth Sofia, Lavado Chacón Luis Diego, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 10 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica de la variable Estrés Laboral

Nombre:	Escala Estrés Docente ED-6
---------	----------------------------

Autor:	Gutiérrez et. al (2005)
Año:	2005
Lugar:	IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote
Objetivo:	Recoger datos sobre el estrés docente
Muestra:	37 docentes
Confiabilidad	0,905 de alfa de Cronbach.
Escala de medición:	Likert, ordinal.
Cantidad de ítems:	77 ítems
Tiempo:	15 minutos aproximadamente.

Ficha técnica de la variable Desempeño Laboral

Nombre: Cuestionario sobre compromiso organizacional

Autor: Natalia Boada Llerena

Año: 2018

Lugar: IEP Jesús Maestro de Nuevo Chimbote

Objetivo: Recoger datos sobre el desempeño laboral

Muestra: 37 docentes

Confiabilidad: 0,979 de alfa de Cronbach.

Escala de medición: Likert, ordinal.

Cantidad de ítems: 19 ítems

Tiempo: 12 minutos aproximadamente.

Anexo 06. Matriz de operacionalización de variables

Variabes de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Estrés Laboral	Según la OIT (2016) el estrés laboral se produce cuando hay un desequilibrio percibido entre las demandas laborales, los recursos y habilidades de una persona para hacerles frente, esto ocurre cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o grupo no cumplen con las expectativas de la cultura corporativa de una empresa.	Se utilizó el instrumento Escala de Estrés docente ED-6 elaborado por Gutiérrez et al. (2005), el cual cuenta con 6 dimensiones: Ansiedad, Depresión, Presión, Creencias, Desmotivación y Mal Afrontamiento, que serán medidos a través de la escala de Likert.	Ansiedad	Ansiedad	Ordinal
			Depresión	Depresión	
			Presión	Presión	
			Creencias	Creencias	
			Desmotivación	Desmotivación	
			Mal Afrontamiento	Mal Afrontamiento	
Desempeño Laboral	Para Chiavenato (2004) el desempeño laboral es la actitud o comportamiento que adquiere el evaluado para el cumplimiento de los objetivos o metas establecidas a las cuales	Se tomó el instrumento de Boada (2018) el cual cuenta con 4 dimensiones: proactividad, capacidad de servicio, conocimientos y	Proactividad	- Iniciativa - Búsqueda de oportunidades de mejora - Capacidad de respuesta	Ordinal
			Capacidad de servicio	- Fiabilidad - Empatía	

	se buscan llegar, constituido por las estrategias predeterminadas a emplear.	diligencia en el trabajo, los cuales serán medidos a través de la escala de Likert.		- Capacidad de respuesta
			Conocimientos	- Conocimientos específicos en el puesto - Destreza para el uso de herramientas de trabajo.
			Diligencia en el trabajo	- Cumplimiento del horario laboral. - Presentación - Cumplimiento cuidadoso de Indicaciones

Anexo 7. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ESTRES DOCENTE

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre su nivel de estrés laboral, recuerde que la información brindada es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

Instrucciones:

A continuación va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 1 indicará el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial. Muchas gracias por su colaboración.

	Total acuerdo				Total desacuerdo
	1	2	3	4	5
Ansiedad					
1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales					
2. Recorro al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.					
3. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.					
4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo.					
5. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.					
6. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.					
7. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.					
8. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.					
9. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar					
10. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.					
11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.					
12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
13. Hay tareas laborales que afronto con temor					
14. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.					
15. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos					
16. Los problemas laborales me ponen agresivo.					
17. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.					
18. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.					

19. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.					
Depresión					
20. A menudo siento ganas de llorar					
21. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.					
22. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.					
23. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.					
24. Me cuesta trabajo tirar por la vida.					
25. Tengo la sensación de estar desmoronándome					
26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.					
27. Me falta energía para afrontar la labor del profesor.					
28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna.					
29. A veces pienso que el mundo es una basura.					
Creencias Desadaptativas					
30. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.					
31. Me pagan por enseñar no por formar personas.					
32. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.					
33. El salario del profesor es muy poco motivador.					
34. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.					
35. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.					
36. Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.					
37. Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.					
38. La política educativa pide mucho a cambio de poco.					
39. La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.					
40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.					
41. La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.					
Presiones					
42. Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.					
43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.					
44. En mis clases hay buen clima de trabajo. *					
45. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *					
46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.					
47. Acabo las jornadas de trabajo extenuado.					
48. Se me hace muy duro terminar el curso.					
49. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.					
50. Me siento desbordado por el trabajo.					
51. A veces trato de eludir responsabilidades.					
Desmotivación					
52. Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *					

53. Me siento quemado por este trabajo.					
54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *					
55. Estoy lejos de la autorrealización laboral.					
56. He perdido la motivación por la enseñanza.					
57. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.					
58. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *					
59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.					
60. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.					
61. Los padres me valoran positivamente como profesor. *					
62. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.					
63. El trabajo me resulta monótono.					
64. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.					
65. Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *					
Mal Afrontamiento					
66. Me animo fácilmente cuando estoy triste. *					
67. El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *					
68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo. *					
69. Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.					
70. La organización del centro me parece buena. *					
71. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *					
72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *					
73. Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *					
74. Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *					
75. El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.					
76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *					
77. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre su nivel de estrés laboral, recuerde que la información brindada es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

	En total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
	1	2	3	4	5
Proactividad					
1. ¿Su labor supera las expectativas planificada?					
2. ¿Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?					
3. ¿Tiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?					
Capacidad de servicio					
4. Tomo en cuenta las inquietudes y sugerencias de mis estudiantes al momento de planificar y ajustar mis clases.					
5. ¿Trata con interés, respeto y amabilidad a los demás?					
6. ¿Respondes de manera oportuna y eficiente a las preguntas y consultas de los estudiantes?					
7. Mantengo una comunicación clara y constante con los padres de familia sobre el progreso académico y el comportamiento de sus hijos					
8. ¿Planifica los aprendizajes tomando en cuenta las necesidades y características de los estudiantes?					
9. ¿Emplea estrategias y técnicas adecuadas para promover el aprendizaje?					
Conocimientos					
10. Maneja los conocimientos necesarios de su disciplina para el cumplimiento eficiente de sus funciones.					
11. Maneja los procesos didácticos de su área.					
12. ¿Conoce y hace buen uso de las materiales didácticos que tiene a su disposición para el desarrollo de sus funciones?					
13. ¿Hace buen uso de las herramientas tecnológicas que tiene a su disposición para el desarrollo de sus funciones?					
Diligencia en el trabajo					

14. ¿Cumple responsablemente con el horario de entrada y salida de su puesto?					
15. ¿Hace correcto uso y presentación de la indumentaria adecuada para brindar clases?					
16. ¿Sigue detalladamente las indicaciones y directrices establecidas por los superiores o el plan de estudios en tus actividades educativas?					
17. ¿Apoya en actividades extracurriculares de la institución educativa?					
18. ¿Brinda tiempo de más para atender las necesidades de los estudiantes?					

Anexo 8. Validación de los instrumentos de investigación



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la IEPC "Jesús Maestro" de Nuevo Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Xandder Luis Adrianzén Centeno	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Cuestionario estrés laboral: procedencia del autor Gutiérrez et al. (2005) Cuestionar desempeño laboral: Se adaptado el instrumento de Boada (2018)
Procedencia:	Del autor
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los maestros de la IEPC "Jesús Maestro"
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 6 dimensiones, de 6 indicadores y 76 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Estrés laboral

Según la OIT (2016) el estrés laboral se produce cuando hay un desequilibrio percibido entre las demandas laborales, los recursos y habilidades de una persona para hacerles frente, esto ocurre cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o grupo no cumplen con las expectativas de la cultura corporativa de una empresa.



Variable del instrumento: Estrés laboral

- Primera dimensión: Ansiedad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ansiedad	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	

- Segunda dimensión: Depresión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Depresión	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
	27	4	4	4	
	28	4	4	4	
	29	4	4	4	

- Tercera dimensión: Creencias Desadaptativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Creencias Desadaptativas	30	4	4	4	
	31	4	4	4	
	32	4	4	4	
	33	4	4	4	
	34	4	4	4	
	35	4	4	4	
	36	4	4	4	
	37	4	4	4	
	38	4	4	4	
	39	4	4	4	
	40	4	4	4	
	41	4	4	4	



Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Proactividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	1	4	4	4	
Búsqueda de oportunidades de mejora	2	4	4	4	
Capacidad de respuesta	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacidad de servicio

	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fiabilidad	4	4	4	4	
Empatía	5	4	4	4	
Capacidad de respuesta	6	4	4	4	
	7				
	8				
	9				

- Tercera dimensión: Conocimientos

	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimientos específicos del puesto	10	4	4	4	
	11				
Destreza para el uso de herramientas en el trabajo	12	4	4	4	
	13				

- Cuarta dimensión: Diligencia en el trabajo

	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento del horario laboral	14	4	4	4	
Presentación	15	4	4	4	
Diligencia en el trabajo	16	4	4	4	
	17				
	18				



Mg. Xandder Luis Adrianzen Centeno

DNI N° 40166110

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta.

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1968) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos tendrán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistasparis.com/sites/2017/01/tes2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la IEPC "Jesús Maestro" de Nuevo Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Juan Francisco Salazar Llanos	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Gutiérrez <i>et al.</i> (2005) Boada Natalia (2018)
Procedencia:	Cuestionario estrés laboral: procedencia del autor Gutiérrez <i>et al.</i> (2005) Cuestionar desempeño laboral: Se adaptado el instrumento de Boada (2018)
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los maestros de la IEPC "Jesús Maestro"
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 6 dimensiones, de 6 indicadores y 76 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Estrés laboral**

Según la OIT (2016) el estrés laboral se produce cuando hay un desequilibrio percibido entre las demandas laborales, los recursos y habilidades de una persona para hacerles frente, esto ocurre cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o grupo no cumplen con las expectativas de la cultura corporativa de una empresa.



• **Variable 2: Desempeño laboral**

Para Chiavenato (2004) el desempeño laboral es la actitud o comportamiento que adquiere el evaluado para el cumplimiento de los objetivos o metas establecidas a las cuales se buscan llegar, constituido por las estrategias predeterminadas a emplear.

Variable	Dimensiones	Definición
Estrés laboral	Ansiedad	Para Munir & Tavok (2022) la ansiedad se puede describir como una sensación de expectativa o previsión de una posible amenaza o suceso que se percibe como real o inminente
	Depresión	Enciclopedia Britannica (2023) la define como un estado emocional en el cual se experimentan sentimientos de baja autoestima o culpabilidad, junto con una disminución en la capacidad para experimentar satisfacción o placer en la vida.
	Creencias Desadaptativas	Stanford Encyclopedia of Philosophy (2019) la define como actitudes que adoptamos cuando percibimos algo como cierto o verdadero, de manera generalizada
	Presiones	Para Indeed Editorial Team (2022) la presión laboral es el impulso que sientes para completar tareas relacionadas con el trabajo dentro de un período específico y a niveles
	Desmotivación	Para Gao & Liu (2022) la desmotivación es una caída en la motivación que no se debe a distracciones, pérdida gradual de interés o factores internos.
	Mal afrontamiento	Para Li (2023) mal afrontamiento se refiere a los procesos mentales y acciones que una persona utiliza de manera adaptativa para hacer frente a demandas específicas, tanto externas como internas, que se perciben como desafiantes o superan los recursos disponibles.
Desempeño laboral	Proactividad	Gutiérrez et al. (2022) acotan que el comportamiento proactivo en el ámbito laboral se refiere a la capacidad de tomar la iniciativa para que las cosas ocurran, se trata de realizar acciones de forma autónoma y anticipada, con el objetivo de generar cambios tanto en la situación laboral como en uno mismo.
	Capacidad de servicio.	Wolters Kluwer (2022) hace referencia a la capacidad de servicio como la habilidad de una organización para ponerse en el lugar del cliente, entender sus emociones y necesidades, y mostrar un trato amable y cortés en todo momento.
	Conocimientos	Bolisani & Bratianu (2018) definen al conocimiento como un concepto abstracto sin ninguna referencia al mundo tangible.
	Diligencia en el trabajo	Cambridge Dictionary define a la diligencia en el trabajo como la calidad de trabajar con cuidado y con mucho esfuerzo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la IEPC "Jesús Maestro" de Nuevo Chimbote, 2023". elaborado por Angeles Huingo, Ruth Sofia



y Lavado Chacón, Luis Diego el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Estrés laboral

- Primera dimensión: Ansiedad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ansiedad	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	

- Segunda dimensión: Depresión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Depresión	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
	27	4	4	4	
	28	4	4	4	
	29	4	4	4	

- Tercera dimensión: Creencias Desadaptativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Creencias Desadaptativas	30	4	4	4	
	31	4	4	4	
	32	4	4	4	
	33	4	4	4	
	34	4	4	4	
	35	4	4	4	
	36	4	4	4	
	37	4	4	4	
	38	4	4	4	
	39	4	4	4	
	40	4	4	4	
	41	4	4	4	





• Cuarta dimensión: Presiones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Presiones	42	✓	✓	✓	
	43	✓	✓	✓	
	44	✓	✓	✓	
	45	✓	✓	✓	
	46	✓	✓	✓	
	47	✓	✓	✓	
	48	✓	✓	✓	
	49	✓	✓	✓	
	50	✓	✓	✓	

• Quinta dimensión: Desmotivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desmotivación	51	✓	✓	✓	
	52	✓	✓	✓	
	53	✓	✓	✓	
	54	✓	✓	✓	
	55	✓	✓	✓	
	56	✓	✓	✓	
	57	✓	✓	✓	
	58	✓	✓	✓	
	59	✓	✓	✓	
	60	✓	✓	✓	
	61	✓	✓	✓	
	62	✓	✓	✓	
	63	✓	✓	✓	
	64	✓	✓	✓	

• Sexta dimensión: Mal Afrontamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mal Afrontamiento	65	✓	✓	✓	
	66	✓	✓	✓	
	67	✓	✓	✓	
	68	✓	✓	✓	
	69	✓	✓	✓	
	70	✓	✓	✓	
	71	✓	✓	✓	
	72	✓	✓	✓	
	73	✓	✓	✓	
	74	✓	✓	✓	
	75	✓	✓	✓	
76	✓	✓	✓		

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Proactividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	1	4	4	6	
Búsqueda de oportunidades de mejora	2	4	4	4	
Capacidad de respuesta	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacidad de servicio


	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fiabilidad	4	4	4	4	
Empatía	5	4	4	4	
Capacidad de respuesta	6	4	4	4	
	7				
	8				
	9				

- Tercera dimensión: Conocimientos

	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimientos específicos del puesto	10	4	4	4	
	11				
Destreza para el uso de herramientas en el trabajo	12	4	4	4	
	13				

- Cuarta dimensión: Diligencia en el trabajo

	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento del horario laboral	14	4	4	4	
Presentación	15	4	4	4	
Diligencia en el trabajo	16	4	4	4	
	17				
	18				


.....
Dr. Juan Francisco Salazar Llanos
DNI N° 47137812

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la IEPC "Jesús Maestro" de Nuevo Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Miguel Ángel Canchari Preciado	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Gutiérrez <i>et al.</i> (2005) Boada Natalia (2018)
Procedencia:	Cuestionario estrés laboral: procedencia del autor Gutiérrez <i>et al.</i> (2005) Cuestionar desempeño laboral: Se adaptado el instrumento de Boada (2018)
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los maestros de la IEPC "Jesús Maestro"
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 6 dimensiones, de 6 indicadores y 76 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico
• Variable 1: Estrés laboral

Según la OIT (2016) el estrés laboral se produce cuando hay un desequilibrio percibido entre las demandas laborales, los recursos y habilidades de una persona para hacerles frente, esto ocurre cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o grupo no cumplen con las expectativas de la cultura corporativa de una empresa.

• **Variable 2: Desempeño laboral**

Para Chiavenato (2004) el desempeño laboral es la actitud o comportamiento que adquiere el evaluado para el cumplimiento de los objetivos o metas establecidas a las cuales se buscan llegar, constituido por las estrategias predeterminadas a emplear.

Variable	Dimensiones	Definición
Estrés laboral	Ansiedad	Para Munir & Tavok (2022) la ansiedad se puede describir como una sensación de expectativa o previsión de una posible amenaza o suceso que se percibe como real o inminente
	Depresión	Enciclopedia Britannica (2023) la define como un estado emocional en el cual se experimentan sentimientos de baja autoestima o culpabilidad, junto con una disminución en la capacidad para experimentar satisfacción o placer en la vida.
	Creencias Desadaptativas	Stanford Encyclopedia of Philosophy (2019) la define como actitudes que adoptamos cuando percibimos algo como cierto o verdadero, de manera generalizada
	Presiones	Para Indeed Editorial Team (2022) la presión laboral es el impulso que sientes para completar tareas relacionadas con el trabajo dentro de un periodo específico y a niveles
	Desmotivación	Para Gao & Liu (2022) la desmotivación es una caída en la motivación que no se debe a distracciones, pérdida gradual de interés o factores internos.
	Mal afrontamiento	Para Li (2023) mal afrontamiento se refiere a los procesos mentales y acciones que una persona utiliza de manera adaptativa para hacer frente a demandas específicas, tanto externas como internas, que se perciben como desafiantes o superan los recursos disponibles.
Desempeño laboral	Proactividad	Gutiérrez et al. (2022) acotan que el comportamiento proactivo en el ámbito laboral se refiere a la capacidad de tomar la iniciativa para que las cosas ocurran, se trata de realizar acciones de forma autónoma y anticipada, con el objetivo de generar cambios tanto en la situación laboral como en uno mismo.
	Capacidad de servicio.	Wolters Kluwer (2022) hace referencia a la capacidad de servicio como la habilidad de una organización para ponerse en el lugar del cliente, entender sus emociones y necesidades, y mostrar un trato amable y cortés en todo momento.
	Conocimientos	Bolisani & Bratianu (2018) definen al conocimiento como un concepto abstracto sin ninguna referencia al mundo tangible.
	Diligencia en el trabajo	Cambridge Dictionary define a la diligencia en el trabajo como la calidad de trabajar con cuidado y con mucho esfuerzo.

5. Presentación de instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la IEPC "Jesús Maestro" de Nuevo Chimbote, 2023", elaborado por Angeles Huingo, Ruth Sofía

y Lavado Chacón, Luis Diego el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del Instrumento: Estrés laboral

- Primera dimensión: Ansiedad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ansiedad	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	

- Segunda dimensión: Depresión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Depresión	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
	27	4	4	4	
	28	4	4	4	
	29	4	4	4	

- Tercera dimensión: Creencias Desadaptativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Creencias Desadaptativas	30	4	4	4	
	31	4	4	4	
	32	4	4	4	
	33	4	4	4	
	34	4	4	4	
	35	4	4	4	
	36	4	4	4	
	37	4	4	4	
	38	4	4	4	
	39	4	4	4	
	40	4	4	4	
	41	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Presiones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Presiones	42	✓	✓	✓	
	43	✓	✓	✓	
	44	✓	✓	✓	
	45	✓	✓	✓	
	46	✓	✓	✓	
	47	✓	✓	✓	
	48	✓	✓	✓	
	49	✓	✓	✓	
	50	✓	✓	✓	

- Quinta dimensión: Desmotivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desmotivación	51	✓	✓	✓	
	52	✓	✓	✓	
	53	✓	✓	✓	
	54	✓	✓	✓	
	55	✓	✓	✓	
	56	✓	✓	✓	
	57	✓	✓	✓	
	58	✓	✓	✓	
	59	✓	✓	✓	
	60	✓	✓	✓	
	61	✓	✓	✓	
	62	✓	✓	✓	
	63	✓	✓	✓	
	64	✓	✓	✓	

- Sexta dimensión: Mal Afrontamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mal Afrontamiento	65	✓	✓	✓	
	66	✓	✓	✓	
	67	✓	✓	✓	
	68	✓	✓	✓	
	69	✓	✓	✓	
	70	✓	✓	✓	
	71	✓	✓	✓	
	72	✓	✓	✓	
	73	✓	✓	✓	
	74	✓	✓	✓	
	75	✓	✓	✓	
	76	✓	✓	✓	

Variable del Instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Proactividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	1	4	4	4	
Búsqueda de oportunidades de mejora	2	4	4	4	
Capacidad de respuesta	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacidad de servicio

	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fiabilidad	4	4	4	4	
Empatía	5	4	4	4	
Capacidad de respuesta	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Conocimientos

	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimientos específicos del puesto	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Destreza para el uso de herramientas en el trabajo	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Diligencia en el trabajo

	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento del horario laboral	14	4	4	4	
Presentación	15	4	4	4	
Diligencia en el trabajo	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	


.....
Mg. Miguel Ángel Canchari Preciado
DNI N° 46103455

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 9.

Prueba de Confiabilidad del Instrumento - Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario sobre estrés laboral
1.2. Número de ítems : 77
1.3. Unidades muestrales : 10

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 K : Número de ítems del instrumento
 S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	77

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre estrés laboral obtuvo un coeficiente de 0,925 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

Prueba de Confiabilidad del Instrumento
- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario sobre desempeño laboral
- 1.2. Número de ítems : 18
- 1.3. Unidades muestrales : 10

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- K : Número de ítems del instrumento
- S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
- $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	18

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre desempeño laboral obtuvo un coeficiente de 0,905 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

V. Prueba piloto

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH

Sujetos	ÍTEMS																		Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	2	79
2	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	4	4	1	5	4	4	4	2	70
3	4	4	4	5	4	5	4	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	63
4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	81
5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	55
6	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	2	56
7	2	5	5	5	4	5	3	4	1	1	1	1	1	4	2	1	1	2	48
8	4	5	5	5	4	5	5	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	77
9	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	1	56
10	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	66
ESTADÍSTICOS																			
Varianza	1.1	0.3	0.3	0.2	0.5	0.2	1.0	1.6	1.8	1.2	2.4	1.8	1.7	0.3	1.1	1.5	1.8	0.3	
VARIABLE	Desempeño laboral																		

K	18	Nº de ítems
$\sum Vi$	19.0	Sumatoria de las varianzas por ítem
Vt	130.7666667	Varianza del puntaje de los totales

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = \frac{18}{17} \left[1 - \frac{19.0}{130.8} \right]$$

$$\alpha = 1.058823529 \left[1 - 0.14521 \right]$$

$$\alpha = 1.058823529 \left[0.854788002 \right]$$

$$\alpha = 0.905$$

Anexo 10. Resultado de similitud del programa Turnitin.

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

I. INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo, el Estrés laboral (EL) ha sido un factor expresivo en el desarrollo, especialmente en los docentes, puesto que la educación es esencial para la formación y el progreso individual. Esto se debe a que la educación brinda una comprensión actualizada de la vida y una amplia gama de conocimientos (Mukhambetkaliyeva y Mukhambetkali, 2019). Por esa razón, las exigencias y esperanzas que se tienen sobre los docentes se incrementan, lo que puede provocar en ellos situaciones de estrés, especialmente cuando se está trabajando en un entorno escolar desfavorable. Reconociendo que, cuando los compañeros de trabajo ofrecen un apoyo social suficiente, se puede reducir el estrés, pero si dicho apoyo social es insuficiente y además se presenta un entorno escolar desfavorable, esto puede conducir al agotamiento emocional, una disminución en los logros personales, una menor eficacia y, en consecuencia, a la insatisfacción laboral y la deserción (Alburqueque, 2021).

En este sentido Morales-Rodriguez y Ronquillo, (2021) comentan que es de gran relevancia la influencia en el rendimiento laboral y el análisis del estrés, ya que niveles elevados de estrés en el entorno laboral, independientemente del tipo de trabajo, pueden tener efectos graves en la capacidad de los empleados para desempeñar sus tareas. Por lo tanto, es imprescindible entender y manejar el estrés

On the right side, a sidebar titled "Resumen de coincidencias" (Summary of matches) shows a total similarity score of 19%. Below this, a list of 12 sources is provided with their respective similarity percentages:

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.uwienner.edu... Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a uncedu Trabajo del estudiante	1 %
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	1 %
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	zaguan.unizar.es Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %

At the bottom of the interface, the page number is 1 de 29, the word count is 7872, and the system tray shows the date 3/12/2023 and time 23:54.

Anexo 12. Fotos





