



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El estrés laboral en docentes y su influencia en el desempeño de la
enseñanza en la ciudad de Trujillo, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Carbajal Pomatanta, Natalia Milagros (orcid.org/0000-0003-2072-2812)

De la Cruz Montoya, Sandra Nathaly (orcid.org/0000-0001-7074-8717)

ASESOR:

Dr. Loyaga Bartra, Ernesto Maximiliano (orcid.org/0000-0002-5126-7501)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres y hermana, por el constante apoyo y motivación en todo momento para seguir adelante y cumplir con mis metas profesionales y personales, gracias a ellos he podido llegar hasta donde me encuentro hoy en día; convirtiéndose en mi fortaleza a través de las palabras de aliento en cada una de las situaciones difíciles que nos ha tocado vivir.

Natalia Carbajal

Dedico esta investigación a mis padres, a mis hermanas, a mi persona especial, que me incentivan siempre a seguir, por su apoyo constante, amor y paciencia para lograr cumplir con mi objetivo profesional.

Sandra De la Cruz

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mis abuelos por guiarme sabiamente en este largo camino de aprendizaje, a mis padres y a mi hermana, por el apoyo constante que me han brindado día a día durante este semestre, con el único objetivo de seguir realizándome como profesional a base de los conocimientos y experiencias vividas. Finalmente, a mi querida compañera de tesis por la paciencia y la motivación.

Agradezco a mi madre, por brindarme su cariño y paciencia para no rendirme en el camino, a mi padre que me brindó sus experiencias para avanzar en mi investigación, a mi compañera de tesis, por su paciencia, el apoyo mutuo y constante en este largo proceso.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOYAGA BARTRA ERNESTO MAXIMILIANO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El estrés laboral en docentes y su influencia en el desempeño de la enseñanza en la ciudad de Trujillo, 2024", cuyos autores son DE LA CRUZ MONTOYA SANDRA NATHALY, CARBAJAL POMATANTA NATALIA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 17 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOYAGA BARTRA ERNESTO MAXIMILIANO DNI: 40709475 ORCID: 0000-0002-5126-7501	Firmado electrónicamente por: ELOYAGAB el 12-07- 2024 20:38:52

Código documento Trilce: TRI - 0762215



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, DE LA CRUZ MONTOYA SANDRA NATHALY, CARBAJAL POMATANTA NATALIA MILAGROS estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El estrés laboral en docentes y su influencia en el desempeño de la enseñanza en la ciudad de Trujillo, 2024", 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
NATALIA MILAGROS CARBAJAL POMATANTA DNI: 70256741 ORCID: 0000-0003-2072-2812	Firmado electrónicamente por: NMCARBAJAL el 17-06-2024 17:57:50
SANDRA NATHALY DE LA CRUZ MONTOYA DNI: 70983021 ORCID: 0000-0001-7074-8717	Firmado electrónicamente por: SCRUZMON el 17-06-2024 16:21:27

Código documento Trilce: TRI - 0762217

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LAS AUTORAS	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación:	9
3.2 Variables y operacionalización:.....	10
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de docentes de instituciones de la ciudad de Trujillo	12
Tabla 2 Niveles y rangos del cuestionario de estrés laboral	14
Tabla 3 Niveles y rangos del cuestionario de desempeño laboral	15
Tabla 4 Niveles de estrés y desempeño laboral en ciudad de Trujillo.	18
Tabla 5 Media, desviación estándar, asimetría y curtosis del estrés y desempeño laboral.	19
Tabla 6 Correlaciones entre la variable estrés y desempeño laborales.....	21
Tabla 7 Índices de ajuste del modelo explicativo del desempeño laboral en docentes.....	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo explicación del estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral	23
---	----

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivos (1) Delimitar el nivel de influencia de la variable estrés laboral en cuanto al desempeño laboral de los docentes de Trujillo, 2024. (2) Identificar si la modalidad de contrato influye en las variables estrés y desempeño laboral entre los docentes de la ciudad de Trujillo, 2024. (3) Hallar la influencia del sexo en las variables estrés y desempeño laborales entre docentes pertenecientes a la ciudad de Trujillo, 2024. (4) Comparar los resultados entre los docentes de educación básica y los docentes de educación universitaria que pertenecen a la ciudad de Trujillo, 2024. La muestra se estima fue de 166 docentes de Trujillo, 102 de educación superior/técnica y 64 de educación básica, de ambos sexos (69 hombres y 97 mujeres). Para medirla se usó la Escala de estrés Laboral OIT-OMS y el Cuestionario de desempeño laboral; hallándose que el estrés influye en un grado poco significativo, y negativo en el desempeño laboral. Asimismo, el análisis estadístico descriptivo de las variables dio a conocer que dichas variables cumplen con el supuesto de normalidad univariada.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño, docente, universitario.

ABSTRACT

The objectives of the research were (1) Delimit the level of influence of the variable work stress in terms of the work performance of the teachers of Trujillo, 2024. (2) Identify if the type of contract influences the variables stress and work performance among the teachers. teachers from the city of Trujillo, 2024. (3) Find the influence of sex on the stress and job performance variables among teachers belonging to the city of Trujillo, 2024. (4) Compare the results between basic education teachers and teachers of university education that belong to the city of Trujillo, 2024. The estimated sample was 166 teachers from Trujillo, 102 from higher/technical education and 64 from basic education, of both sexes (69 men and 97 women). To measure it, the ILO-WHO Work Stress Scale and the Work Performance Questionnaire were used, finding that stress influences work performance to a negligible and negative degree. Likewise, the descriptive statistical analysis of the variables revealed that these variables meet the assumption of univariate normality.

Keywords: Work stress, performance, teacher, university.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la educación en el Perú ha ido avanzando progresivamente a lo largo de los años, esto ha implicado un amplio desarrollo de conocimientos en los estudiantes. En promedio, desde el 2011 hasta el 2020, se observó que alrededor de 24.373 docentes se han contratado en universidades públicas, y unos 47,911 son parte de universidades privadas (Instituto Nacional de Estadística e Informática, [INEI], 2021). Además, en el 2022 hubo un registro de 61,936 docentes universitarios de pregrado a nivel nacional, donde 39 503 eran hombres y 22,433 eran mujeres (TUNI, 2023); y un total de 593,961 docentes de educación básica regular, considerando a docentes de educación básica especial, educación básica alternativa, la educación superior no universitaria y la educación técnico-productiva a nivel nacional (Estadística de la Calidad educativa, [ESCALE], 2023).

En el departamento de La Libertad existen 7 universidades licenciadas y 19562 docentes universitarios (TUNI, 2023). En Trujillo existen 15,262 docentes que se desempeñan en la educación básica regular, alternativa, especial, técnico-productivo y técnico superior (ESCALE, 2023).

Los docentes, inmersos en una rutina monótona, padecen estrés, causado por actividades propias de su profesión u otros factores aliados a este, afectando su productividad, desempeño y calidad de enseñanza de sus estudiantes (Acosta et al., 2019). El docente universitario comprende un papel importante para que exista una buena calidad de enseñanza (Auris, et al., 2022). Asimismo, el docente universitario debe saber comunicarse de manera precisa y entendible, debe tener la capacidad de escuchar, resolver inquietudes, ser comprensivo, tratar con amabilidad y paciencia a sus alumnos (Montenegro, 2020).

El departamento de la Libertad tenía unas 978,3 mil personas económicamente activas trabajando durante el año 2021 (INEI, 2022). Además, se reportó que el 15.2% de la población logró culminar el nivel superior universitario, y el 12.9% no llegó a culminar sus estudios universitarios (INEI, 2022).

El estrés laboral, únicamente no repercute a nivel personal y profesional del docente, sino que conlleva efectos negativos a nivel educativo en los estudiantes,

ocasionando una desvinculación entre docente-estudiante, por lo mismo, que se encuentra desanimado por la sobrecarga de estrés laboral (Pinheiro et al., 2020).

En el 2019, el Ministerio de Educación reportó un 85% de estudiantes pertenecientes a la educación superior, docentes y trabajadores administrativos de universidades peruanas presentaban problemas en su salud mental, como la ansiedad, que correspondía a un 82%, la cantidad de personas con estrés estaba conformada por el 79%, y el 52% padecía de violencia (El Peruano, 2019).

Conjuntamente, Acosta et al., (2019), en una investigación realizada, analizaron que la docencia universitaria es la profesión con mayor ocupación y nivel de estrés a comparación de otras profesiones.

García (2020), mencionó que, en una investigación en Ecuador en la ciudad de Manta, los docentes presentaron niveles de estrés elevados, asegurando que la docencia es una profesión vulnerable para el desarrollo de posibles trastornos que están asociados al estrés. Además, Paipay (2017), en su investigación realizada en Lima, tuvo como resultados que un 45.3% de su muestra alcanzó un nivel promedio de estrés laboral, y que su desempeño de los docentes era regular, donde concluyó que en su muestra no existía relación reveladora en cuanto a las variables, pero en otras investigaciones se había hallado lo contrario.

En tanto, Alburqueque et al., (2021), en la investigación que realizó sobre el predominio del desempeño y el estrés en 26 docentes de una institución de enseñanza básica en la ciudad de Chiclayo, y a pesar de la influencia, se ubica en un grado moderado, hace mención que cuando hay mayor presencia de estrés el desempeño reducirá.

Aunque hallamos investigaciones que discrepan de sus resultados, el estrés docente influye en la correcta enseñanza. Aún se desconoce el grado de repercusión del estrés en el desempeño de la enseñanza en los maestros de educación superior de Trujillo. Los centros institucionales deberán establecer estrategias para disminuir el estrés laboral en sus docentes y que la correcta enseñanza no se vea afectada.

Respecto a lo hallado previamente, se suscita la pregunta de la investigación ¿Cuál es el nivel en el que influye el estrés laboral en cuanto al desempeño laboral en docentes de la ciudad de Trujillo?

Este proyecto de investigación acerca del estrés laboral, a nivel teórico, aportará conocimiento sobre el estrés en los docentes para desarrollar habilidades sociales para una buena relación e integración de su entorno social y un buen equilibrio entre su bienestar físico y emocional para un óptimo desempeño docente.

A nivel metodológico, la investigación es explicativa, ya que se realizará una investigación para obtener información relevante sobre el estrés laboral en docentes y conocer si influye en su desempeño como docentes, así podremos explicar posibles patrones de comportamiento.

A nivel práctico, esta investigación servirá para los futuros profesionales que deseen investigar sobre el estrés y desempeño de la enseñanza en los maestros universitarios; servirá para que los centros de instituciones superiores reflexionen sobre el estrés laboral, y reconozcan que es un problema grave, por la presión y la sobrecarga laboral de los centros, llegando a afectar el rendimiento de enseñanza y el estado emocional del docente.

Como hipótesis afirmativa tenemos que la variable de estrés laboral influye en la variable de desempeño laboral en docentes de la ciudad de Trujillo, y como hipótesis negativa tenemos que la variable de estrés laboral no influye en la variable de desempeño laboral en docentes de la ciudad de Trujillo.

Se estableció como objetivo general delimitar el nivel de influencia de la variable estrés laboral en cuanto al desempeño laboral de los docentes de Trujillo, 2024.

Como primer objetivo específico pretendemos identificar el nivel de estrés y desempeño laboral en los docentes de la ciudad de Trujillo, 2024. En cuanto al segundo objetivo, queremos efectuar el análisis estadístico descriptivo de las puntuaciones de las variables estrés y desempeño laboral en docentes pertenecientes a la ciudad de Trujillo, 2024. Como tercer objetivo específico

buscamos comparar resultados obtenidos con el fin de encontrar relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes pertenecientes a la ciudad de Trujillo, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

Flores et al. (2016), realizaron una investigación en México nombrada como "Un modelo para predecir el éxito académico estudiantil en estudiantes de medicina que se encontraban en pregrado, basado en la evaluación del desempeño docente", tuvo como finalidad medir el impacto que tiene el desempeño docente en relación con el rendimiento de los estudiantes de medicina, muestra que estuvo compuesta por 2 mil 91 estudiantes a quienes se les evaluó su desempeño final, se hizo uso del instrumento OPINES 2011. Los resultados obtenidos fueron que, al evaluar el desempeño docente, mediante la percepción de los alumnos, se puede predecir el desempeño académico de los estudiantes.

Saleem et al. (2020), en su investigación realizada sobre "Los principales tipos de liderazgo y el desempeño laboral docente: la perspectiva de los mandos intermedios", estudió el impacto de los estilos de liderazgo del personal directivo del nivel secundario sobre el desempeño laboral, en dicho estudio tuvo como muestra 253 directores, llegando a identificarse que el liderazgo participativo no se considera como un predictor sobre el desempeño laboral, al contrario, se obtuvieron resultados significativos en cuanto al desempeño laboral en relación al liderazgo directivo, refiriendo que es más beneficioso para fomentar el desempeño del docente.

Latif et al. (2017), en el artículo sobre "Inteligencia emocional y desempeño laboral de profesoras de secundaria", tuvo como muestra a 210 maestras que trabajaban en instituciones educativas durante 2 a 10 años. Se hizo uso de la Prueba de Inteligencia Emocional y el instrumento de Satisfacción Laboral, además de la Escala de Valoración con predisposición al abandono, también se hizo uso del Cuestionario de Compromiso Organizacional, y la Subescala de Compromiso de Continuación, además, se hizo uso de las notas promedio de los estudiantes para cuantificar el desempeño laboral de los docentes; la misma que tuvo como efecto que la Inteligencia emocional es un predictor deficiente del desempeño

laboral, pero las docentes que presentaban inteligencia emocional alta presentaron mayor satisfacción laboral y mejores calificaciones por parte de sus estudiantes.

Carlotto et al. (2019), en su artículo titulado “El intento de deserción profesional en docentes: la función de los factores estresantes relacionados con el trabajo”, trabajó con una muestra de 376 docentes de escuelas públicas de Porto alegre, Brasil. Se hizo uso del Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, además de la Escala de valoración de tendencia al abandono, y también, hicieron uso del Cuestionario de estrés laboral docente. Con un análisis de regresión lineal, se concluyó que la multiplicidad de roles, la conciliación del trabajo, las horas de ocio y el cómo es la relación con los alumnos pueden ocasionar que un docente tenga estrés, desmotivación, lo que traería un bajo rendimiento porque, al querer satisfacer otras demandas, la enseñanza pasaría a un segundo plano y el docente no puede cumplir con los objetivos pedagógicos.

Montaño (2023), en su investigación titulada “Estrés laboral y desempeño docentes en una institución educativa 2023”, trabajó con una muestra de 62 docentes de una institución educativa particular de San Martín de Porres, Perú. Con un análisis de regresión se tuvo como resultado que la realización personal de los docentes puede reducir su desempeño en su aula de clases, además, la falta de satisfacción profesional y la percepción de incompetencia pueden influir en su motivación y compromiso del docente, lo que perjudicaría la calidad de enseñanza y su relación con los estudiantes.

Debido a todo lo referido, la presente investigación evaluó la variable de estrés, basada en la teoría del Modelo orientado a la dirección, específicamente en teoría del ajuste entorno - persona de Ivancevich y Matteson de 1989, creadores de la Escala de Estrés Laboral, quienes definieron al estrés como aquella respuesta que tiene cada persona dependiendo sus características individuales y sus propios procesos psicológicos (Ivancevich et al., 1989).

En esta teoría, se clasifican a los estresores en extraorganizacionales e intraorganizacionales, es así que el primero hace referencia a las situaciones fuera de la vida laboral de cada persona, las mismas que pueden influir en el trabajo y su desempeño, como son la relación entre familia, el cambio de residencia, la

economía del hogar; y en cuanto al intraorganizacional, es la fuente inicial que ocasiona el estrés, involucra a los estresores a nivel individual, grupal y organizacional, así como los estresores de ambiente físico y de la vida laboral (Paipay, 2017).

Ivancevich et al. (1989) plantearon categorías para evaluar el estrés laboral:

Parámetros organizacionales, este hace referencia a todo lo que corresponde al correcto funcionamiento de la organización y el involucramiento de todos los colaboradores para el cumplimiento de sus metas organizacionales.

Estructura organizacional, hace referencia a la jerarquía que existe dentro de la organización.

Territorio organizacional, se refiere a cómo el colaborador se desenvuelve en su espacio físico y profesional, en las relaciones dentro de su área laboral.

La Tecnología, abarca a los recursos que permiten al colaborador tener un adecuado desempeño laboral referente a sus actividades laborales.

La Influencia del líder abarca a cómo el que lidera influye en el cumplimiento de logros y el establecimiento de límites sin llegar a sobrecargar y causar tensiones en los colaboradores.

Cohesión grupal, se refiere al apoyo y cooperación entre compañeros considerando la misión y visión organizacional.

Cohesión organizacional, esta dimensión hace referencia al apoyo entre las áreas dentro de la organización, permitiendo que se logre el éxito.

Por consiguiente, en cuanto a la variable de desempeño laboral, esta se fundamenta en múltiples teorías, como la teoría bifactorial o teoría de la Motivación e Higiene basada en Herzberg, la misma que indica que el desempeño laboral posee causas que son producidas por distintos factores.

Además, en la teoría de la finalidad de Locke (1969) señala que el ser humano es selectivo en cuanto a las metas que desea lograr llegando a aferrarse,

puesto que de alguna forma él encuentra el recurso que lo ayuda a estar motivado para alcanzar la eficacia que hace que el desempeño laboral sea positivo (Nápoles et al. 2022).

En esta investigación se basó en la teoría de campo de Lewin-Chiavenato, creador del cuestionario de desempeño laboral, que definió el desempeño como la conducta o acción de la persona para obtener logros en la empresa donde laboran; así como cómo se desenvuelva en su área de trabajo dependerá de los factores o influencias que puedan afectar al trabajador; así que su desempeño dependerá de cómo utilice sus estrategias en cuanto a su desenvolvimiento, manejo de experiencias y desarrollo de habilidades (Chiavenato, 2000).

Esta teoría manifiesta que el comportamiento humano depende de dos únicos factores que son completamente fundamentales:

El primero es el comportamiento del trabajador, derivado de factores y situaciones presentes en una situación determinada y de las que las personas manejan un comportamiento según la situación que vive en su ambiente; seguido como el segundo factor, este es un modelo sistematizado sobre las percepciones de cada persona, el que decide cómo percibir su ambiente (Contreras, 2019).

Por otra parte, en esta teoría también se mencionan valores en cuanto a las situaciones determinadas. Este puede ser un valor positivo donde el ser humano se ve dispuesto a satisfacer sus necesidades; en cuanto al valor negativo, este solo llega a generar perjuicios si se lo propone (Chiavenato, 2008).

De igual forma, Huamachuco (2020), refirió que la evaluación del desempeño laboral es una actividad que suele ser realizada para reconocer algunas peculiaridades sobre el ser humano respecto a su área de trabajo, puesto que permitirá obtener datos importantes para la toma de decisiones como aumento de puesto o despido; así mismo mencionan que el desempeño laboral está compuesto por componentes:

Desempeño de la tarea: este punto hace mención del cumplimiento de las responsabilidades con base en las funciones establecidas, las mismas que son fundamentales a fin de cumplir con los objetivos propuestos.

Civismo: es la capacidad que la entidad posee en cuanto a las necesidades del trabajador, y las propuestas trazadas para el mejoramiento del proceso dentro de la institución.

Obstáculos de la productividad: Aquí se centran los hechos que perjudican constantemente a la organización, como la presencia de conductas negativas hacia sus compañeros, o ausentarse en su hora de labor.

En cuanto a lo mencionado anteriormente, Alvites (2019), halló que sí hay correspondencia significativa entre las variables del estrés y los factores psicosociales en los docentes, de la misma manera Donayre (2016), refiere que halló factores con relación al estrés laboral, siendo el entorno físico un generador de estrés en los docentes, derivando a un estrés agudo, viéndose reflejado principalmente en la salud física y emocional, los mismos que causen algún efecto en su motivación laboral, al igual que su desempeño. Sin embargo, en otro hallazgo de Acosta et al. (2019), se señaló que no hay evidencia de indicadores predictores en cuanto al estrés laboral con el desempeño de la enseñanza entre los maestros. Adicional a ello, Flores (2021), mencionó que el clima laboral, el liderazgo y la satisfacción son causantes del alto o bajo desempeño laboral docente. Así, como señaló Enciso et al. (2020), el desempeño laboral que desarrollen los docentes es influenciado por la percepción que tienen ellos del clima institucional.

Por otro lado, Hui et al. (2023), para hallar los predictores del bienestar docente, hallaron que los docentes mejor perceptivos de bienestar son los que tienen menos estrés en sus demandas laborales y que al tener autonomía sobre la decisión en cuanto al contenido del curso y métodos de enseñanza, ayuda a los profesores a afrontar mejor el agotamiento laboral; en conjunto, los autores afirmaron que las cargas laborales se relacionan con el bienestar de los docentes.

En su investigación realizada, Serpa et al (2023), encontró que la percepción del desempeño del docente satisface sus expectativas, siempre o en la mayoría de

los casos es de alta calidad, ya que, refirió que el docente está dispuesto a crear y organizar oportunidades significativas en cuanto al aprendizaje, visto como un docente con buenas capacidades y desempeño. En tal sentido, Sánchez et al. (2022), en su estudio realizado, hallaron relación de mayor desempeño laboral en los docentes que se encuentran aliados a un mayor grado de nivel en cuanto a la motivación. Kumari et al. (2023), en su estudio realizado se halló que los componentes que influyen a la motivación tienen un impacto significativo sobre el desempeño laboral del docente.

Villaverde et al. (2019), realizaron una investigación donde se halló que existen rasgos de personalidad predictores para el desarrollo del síndrome del trabajador quemado, este síndrome es definido como deterioro emocional en donde se ve el poco interés sobre el deseo de trazarse objetivos en el trabajo y cumplirlos; donde se concluyó que algunos rasgos sobre la personalidad influyen en la aparición de este síndrome y que, específicamente, son aquellos docentes que tienen presente la baja sociabilidad expresiva, así como la baja organización y una baja aceptabilidad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación: Fue una investigación básica, ya que estuvo encaminada a acrecentar la información acerca del estrés y el desempeño en docentes de la ciudad de Trujillo (Álvarez, 2020).

3.1.2 Diseño de investigación: En cuanto al diseño, fue no experimental, ya que se evaluó a los sujetos en su entorno natural sin alterar la situación, es decir, no se manipularon las variables de estudio (Arias et al., 2021). Asimismo, fue de corte transversal, porque se hizo una medición en una sola instancia y luego se describieron los alcances obtenidos (Manterola et al., 2019).

3.2 Variables y operacionalización:

Variables: Estrés laboral (independiente, cuantitativa) y Desempeño Laboral (dependiente, cuantitativa).

- **Definición Conceptual:**

Estrés laboral: El concepto de estrés suele ser amplio, puesto que es toda aquella respuesta que tiene cada persona dependiendo de sus características individuales y sus propios procesos psicológicos (Ivancevich et al., 1989).

Desempeño Laboral: Son las conductas o maneras en las que las personas logran obtener logros en la empresa donde laboran; así mismo, la manera de desenvolverse en su área de labor es diferente y depende de cada empleado y de los factores influyentes; de hecho, el desempeño dependerá de cómo se encuentre motivado el trabajador y cómo se desenvuelve en cuanto al manejo de sus experiencias, habilidades y desenvolvimiento de su cargo (Chiavenato, 2000).

- **Definición Operacional:** Se midió el estrés aplicando la Escala de Estrés Laboral, con 25 preguntas, y estuvo dividido en siete dimensiones: Estructura organizacional, falta de cohesión, tecnología, influencia de líder, respaldo de grupo, clima y territorio organizacional. Se midió el desempeño de los docentes mediante el Cuestionario de evaluación del desempeño laboral, de 19 preguntas divididas en 5 dimensiones: conocimiento y habilidad, responsabilidad, calidad, productividad, trabajo en equipo. Estos instrumentos se dirigen a docentes de Trujillo.

- **Indicadores:**

Variable: Estrés laboral

Misión de la empresa, jerarquía, respeto, protección por el grupo, trabajo en equipo, equipos, control de actividades, supervisión, conocimiento, liderazgo.

Variable: Desempeño laboral

Colaboración, cooperación, compromiso, relación de grupo en trabajo, conocimiento del trabajo y capacidad en la ejecución del trabajo.

- **Escala de medición:** ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

3.3.1 Población: Docentes de la ciudad de Trujillo

- **Criterios de Inclusión:**

- Personas que sean docentes pertenecientes a la ciudad de Trujillo.
- Docentes que trabajan en las universidades o institutos de Trujillo.
- Docentes que trabajan en instituciones educativas de Trujillo.
- Docentes de ambos géneros.

- **Criterios de exclusión:**

- Personas que son auxiliares de educación
- Personas que son practicantes de docencia
- Docentes que no se muestren dispuestos a participar.

3.3.2 Muestra:

La muestra es un reflejo de la población, es decir, esta posee las mismas características que la población, a diferencia de que la muestra establece criterios para delimitarla y logre cumplir con el objetivo propuesto en el estudio (Sucasaire, 2022).

$$n = \frac{z^2(p * q)}{e^2 + \frac{(z^2(p * q))}{N}}$$

Así, nuestra muestra la formaron 166 docentes que trabajaban en las distintas universidades de Trujillo y que estuvieron aptos según los criterios de inclusión. Según lo observado en la **tabla 1**, de los 166 docentes, el 58.4% fueron mujeres y el 41.6% hombres. Más de la mitad formaba parte de los docentes de educación técnica/universitaria (61.4%), y el 38.6% formaban parte de docentes de educación primaria/secundaria. Cerca de las tres cuartas partes formaban parte de contratos a tiempo completo (70.5%) y en menor medida formaban parte a tiempo parcial (29.5%).

Tabla 1

Muestra de docentes de instituciones de la ciudad de Trujillo

	f	%
Sexo		
Mujer	97	58.4 %
Hombre	69	41.6 %
Docentes		
Educación técnica/universitaria	102	61.4 %
Educación primaria/secundaria	64	38.6 %
Modalidad de contrato		
Tiempo completo	117	70.5 %
Tiempo parcial	49	29.5 %

3.3.3 Muestreo:

En relación con el muestreo, se hizo uso del muestreo por conveniencia, ya que se seleccionaron específicamente aquellos elementos que mostraron una mayor disposición para la participación en la administración de los instrumentos (Otzen et al., 2017).

3.3.4 Unidad de Análisis:

Personas de ambos géneros que eran docentes que se encontraban laborando en colegios, institutos o universidades del distrito de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En la investigación se usó la técnica de la encuesta, que pretendió recabar información de manera ágil y sencilla (Lazcano et al., 2023).

Instrumento

Variable independiente: Estrés laboral

Nombre	: Escala de Estrés Laboral OIT - OMS
Autor	: OIT - OMS, Ivancevich y Matteson
Adaptación	: Suarez, A.
País	: Perú
Año	: 2013
Confiabilidad	: 0,966 alfa de Cronbach
Validez	: menor 0.05, Análisis binominal
Administración	: Individual, grupal y organizacional
Duración	: 15 minutos
Objetivo	: Calcular el estrés laboral en los colaboradores
Dimensiones	Estructura organizacional Tecnología Falta de cohesión Respaldo del grupo Influencia del líder Clima organizacional Territorio organizacional

Creada por Ivancevich y Matteson en 1989, constituido por 25 preguntas, y siete dimensiones que evalúan el estrés laboral; siendo falta de cohesión (9,

7, 18 y 21); estructural organizacional (2, 12, 16 y 24); respaldo de grupo (19, 8 y 23); el clima organizacional con los ítems (1, 10, 11 y 20), tecnología (4, 14 y 25), territorio organizacional (3, 15, 22), finalmente influencia del líder (5, 6, 13 y 17). Dicha escala de estrés laboral tiene una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,966, lo que significa que el instrumento posee una aceptación adecuada para la población de estudio.

Tabla 2

Niveles y rangos del cuestionario de estrés laboral

Niveles	Rangos
Bajo	26 – 102
Promedio Bajo	103 – 119
Promedio Alto	120 – 128
Alto	129 – 157

De la tabla 2, se muestra el nivel de estrés laboral de los docentes pertenecientes a la población de estudio que fueron evaluados a través de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS, adaptada por Suarez (2013). La escala se clasifica en cuatro niveles: bajo, promedio bajo, promedio alto y alto.

Variable: Desempeño laboral

Nombre	: Cuestionario de desempeño laboral
Autor	: Chiavenato
País	: Perú
Año	: 2000
Administración	: individual, grupal y organizacional
Duración	: 15 minutos
Objetivo	: Evaluar el desempeño laboral en trabajadores, distribuido en tres dimensiones y ocho indicadores
Dimensiones	: Conocimiento y habilidad Responsabilidad

Calidad
Productividad
Trabajo en equipo

Este instrumento lo creó Chiavenato en 2000, lo constituyen 19 ítems divididos en 5 dimensiones, siendo así el conocimiento y habilidad (1, 2, 3, 4), la dimensión responsabilidad (11, 12, 13), la productividad con los ítems (17, 18, 19), la dimensión trabajo en equipo con los ítems (5, 6, 7, 8, 9, 10) y la calidad (14,15 y 16). Dicho cuestionario de desempeño laboral tiene una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,732, lo que significa que el instrumento posee una confiabilidad adecuada para la población de estudio.

Tabla 3

Niveles y rangos del cuestionario de desempeño laboral

Niveles	Rangos
Inadecuado	19 – 44
Regular	45 – 69
Eficiente	70 – 95

De la tabla 3, se muestra el desempeño laboral de los docentes de la población de estudio que se evaluaron mediante el Cuestionario de desempeño laboral, creado por Chiavenato (2000). El cuestionario se clasifica en tres niveles: inadecuado, regular y eficiente.

3.5. Procedimientos

La presente investigación sobre la variable de “estrés laboral” y la variable de “desempeño laboral” en docentes de la ciudad de Trujillo, se basó en las teorías de Ivancevich & Matteson, 1989, y Chiavenato, 2000. Después, para esta investigación se realizó la búsqueda y compilación de la información para elaborar la introducción, y luego se realizó el marco teórico con antecedentes y algunos aspectos teóricos.

Con ayuda de revistas bibliográficas, se construyó la metodología de la investigación, y se aplicaron instrumentos sobre el estrés y el desempeño

laborales a 166 docentes de distintas universidades e instituciones educativas del distrito de Trujillo, dicha muestra fue obtenida con un margen de error de 10% y un nivel de confianza de 99%. El instrumento sobre la variable de estrés laboral consistió en 25 preguntas divididas en 7 dimensiones, mientras que el instrumento sobre el desempeño laboral estuvo compuesto por 19 preguntas divididas en 5 dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación se hizo uso del programa Microsoft Excel para extraer datos de la población estimada y luego procesaron los datos en Jamovi para realizar el análisis de las estadísticas. Asimismo, los resultados obtenidos se mostraron en forma de figuras y tablas según las variables, cada una de ellas corresponde a sus propias dimensiones.

Por otro lado, se utilizaron los estadísticos de frecuencia y porcentaje para medir los niveles de estrés y desempeño laboral de los docentes evaluados. Además, se utilizó la metodología SEM desde un modelo de medición, es decir, se midió cómo actuaba cada indicador según las variables mediante el análisis de estadística descriptiva con el objetivo de resumir las puntuaciones y explicar sus distribuciones como la media, desviación estándar, asimetría y curtosis; se asumió la normalidad de los datos por medio de la asimetría y curtosis para la normalidad univariada y se hizo uso del análisis de normalidad multivariante a través del coeficiente de Mardia's.

Seguidamente, se elaboró la matriz de correlación, para ello se hizo uso del coeficiente de correlación de Pearson, debido a que se cumplió el supuesto de normalidad. Tras la correlación de Pearson, se usaron las ecuaciones estructurales para determinar la influencia de las variables de estrés laboral y desempeño laboral. Para ello, se utilizó el método de máxima verosimilitud robusta, obteniendo los índices de ajustes, el modelo explicativo y sus coeficientes beta, y su coeficiente de explicación. Para interpretar los coeficientes se trabajó mediante el tamaño de defecto del grado de predicción de beta y R^2 .

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos de nuestro proyecto de tesis, se consideraron los siguientes puntos:

La participación de los docentes se realizó mediante consentimiento y autorización voluntaria para participar en la investigación, cerciorando de que su salud física, mental y moral no se viera afectada; además, la información obtenida se empleó confidencialmente, salvaguardando la privacidad del docente. Finalmente, se garantizó la veracidad de los datos obtenidos y de la información brindada.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Niveles de estrés y desempeño laboral de la ciudad de Trujillo.

	f	%
Estrés laboral		
Bajo	115	69.3 %
Promedio bajo	33	19.9 %
Promedio alto	9	5.4 %
Alto	9	5.4%
Desempeño laboral		
Inadecuado	0	0%
Regular	6	3.6 %
Excelente	160	96.4 %
Total	166	100

Los datos presentados en la tabla 4 muestran que la mayoría de los docentes presentan bajo nivel de estrés laboral (69.3%) o promedio nivel de estrés (19.9%). Solamente el 5.4% de los 166 docentes presentan un nivel promedio alto de estrés. Contrario a ello, la mayoría de los docentes reportó niveles de desempeño excelente (96.4%) o regular (3.6%). Según estos datos, los docentes que participaron del estudio a la vez que muestran niveles de estrés regulados se muestran como altamente capaces de desempeñar su función.

Tabla 5*Media, desviación estándar, asimetría y curtosis del estrés y desempeño laboral.*

	M	DE	Mín	Máx	As	Cu
<i>Estrés laboral</i>	84.2	29.43	25	139	-0.29	-0.75
<i>Clima organizacional</i>	13.82	5.44	4	27	-0.19	-0.91
Estructura organizacional	13.24	5.09	4	25	0.05	-0.67
Territorio organizacional	8.73	3.51	3	16	0.06	-0.87
<i>Tecnología</i>	10.69	4	3	21	-0.18	-0.36
Influencia del líder	13.45	6.16	4	28	0.12	-0.93
Falta de cohesión	13.78	5.34	4	28	0.13	-0.44
<i>Respaldo del grupo</i>	10.51	4.16	3	21	-0.02	-0.69
<i>Desempeño laboral</i>	86.36	7.47	58	95	-1.14	1.04
<i>Conocimiento y habilidad</i>	17.98	2.02	10	20	-1.43	2.42
<i>Trabajo en equipo</i>	27.51	2.62	18	30	-1.17	0.94
<i>Responsabilidad</i>	13.78	1.49	8	15	-1.29	1.38
<i>Calidad</i>	13.8	1.28	9	15	-1.09	1.01
<i>Productividad</i>	13.28	1.53	9	15	-0.55	-0.54
Mardia's As	(25.7, p< .001)					
Mardia's Cu	(186.6, p< .001)					

Nota. M: Media; DE: Desviación estándar; As: Asimetría; Cu: Curtosis.

Los datos presentados en la **tabla 5**, corresponden a un resumen de las puntuaciones de las variables de estudio. Con respecto a la variable independiente, estrés laboral, se obtuvieron puntuaciones en un intervalo de 25 y 139. La medida promedio obtenida fue de 84.2 (DE=29.43) y las medidas de asimetría, sugieren que las puntuaciones se desplazan, ligeramente, por sobre la media, sin alcanzar un indicador de sesgo pronunciado (Asimetría negativa < - 0.29). Las dimensiones de clima organizacional (M=13.82), tecnología (M=10.69) y respaldo del grupo (M=10.51), al igual que la medida general, presentan puntuaciones con mayor desplazamiento por sobre sus medidas promedio, pero, sin llegar a mostrar sesgo elevado (Asimetría negativa < -1.5). Por el contrario, las dimensiones estructura organizacional (M=13.24), territorio organizacional (M=8.73), influencia del líder (M=13.48) y falta de cohesión (M=13.78) presentan puntuaciones que se desplazan por debajo de sus promedios también, sin alcanzar sesgos elevados (Asimetría positiva < 1.5). Tanto las dimensiones como la medición general muestran puntuaciones ajustadas a una curva univariada normal.

Luego, sobre la variable dependiente, desempeño laboral, cuyas puntuaciones obtenidas por la medida general se ubican en un intervalo de 58 a 95 ($M=86.36$, $DE=7.47$), se observa que las puntuaciones tienden a desplazarse por sobre la media (Asimetría negativa = -1.14). De igual manera, las cinco dimensiones de desempeño: conocimiento y habilidad ($M=17.98$), trabajo y equipo ($M=27.51$), responsabilidad ($M=13.78$), calidad ($M=13.8$) y productividad ($M=13.28$); presentan puntuaciones con tendencia a desplazarse en mayor medida por sobre la medida promedio, pero sin llegar a mostrar un alto sesgo (Asimetría negativa < 1.05). Todas las puntuaciones en la variable desempeño y sus dimensiones proyectan distribución univariada normal.

En la revisión multivariada de las puntuaciones, desde el coeficiente Mardia's As, los valores se ajustan al criterio menor a $.70$, aunque no pasó así con las medidas del coeficiente Mardia's Cu. (186.6).

La correlación, que se muestra en la **tabla 6**, alcanzó una magnitud pequeña entre el estrés y el desempeño laboral ($r = -.27$). También las dimensiones mostraron correlaciones de efecto pequeño. El clima organizacional con reporte de correlaciones de entre $-.12$ y $-.19$ con las dimensiones de desempeño (conocimiento y habilidad, trabajo en equipo, responsabilidad, calidad y productividad). La estructura organizacional alcanzó correlaciones de entre $-.15$ y $-.28$ con las cinco dimensiones. La dimensión de territorio organizacional se correlacionó con efecto pequeño entre $-.18$ y $-.25$ con tres dimensiones (responsabilidad, calidad y productividad) y con efecto moderado entre $-.31$ y $-.34$ (conocimiento y habilidad, trabajo en equipo). La dimensión de tecnología mostró correlaciones de entre $-.15$ y $-.27$. La dimensión de influencia del líder se correlacionó con el efecto pequeño de entre $-.15$ y $-.26$ con cuatro dimensiones. La falta de cohesión se correlacionó con el efecto pequeño de entre $-.11$ y $-.26$ con las cinco dimensiones. El respaldo de grupo muestra correlaciones de entre $-.17$ y $-.20$ con tres de las cinco dimensiones (conocimiento y habilidad, trabajo en equipo, productividad).

Tabla 6

Correlaciones entre la variable estrés y desempeño laboral.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Estrés laboral	—													
2. Clima organizacional	.88 ***	—												
3. Estructura organizacional	.85 ***	.69 ***	—											
4. Territorio organizacional	.79 ***	.61 ***	.73 ***	—										
5. Tecnología	.85 ***	.71 ***	.66 ***	.67 ***	—									
6. Influencia del líder	.90 ***	.78 ***	.67 ***	.62 ***	.72 ***	—								
7. Falta de cohesión	.91 ***	.75 ***	.71 ***	.65 ***	.74 ***	.81 ***	—							
8. Respaldo del grupo	.91 ***	.77 ***	.74 ***	.67 ***	.73 ***	.79 ***	.84 ***	—						
9. Desempeño laboral	-.27 ***	-.18 *	-.27 ***	-.32 ***	-.26 ***	-.21 **	-.25 **	-.18 *	—					
10. Conocimiento y habilidad	-.27 ***	-.18 *	-.27 ***	-.31 ***	-.24 **	-.21 **	-.26 ***	-.20 **	.84 ***	—				
11. Trabajo en equipo	-.28 ***	-.19 *	-.28 ***	-.34 ***	-.27 ***	-.26 ***	-.26 ***	-.17 *	.91 ***	.72 ***	—			
12. Responsabilidad	-.17 *	-.12	-.17 *	-.18 *	-.16 *	-.15	-.16 *	-.08	.83 ***	.63 ***	.70 ***	—		
13. Calidad	-.14	-.09	-.15	-.20 *	-.15 *	-.08	-.11	-.09	.80 ***	.62 ***	.64 ***	.61 ***	—	
14. Productividad	-.21 **	-.12	-.21 **	-.25 ***	-.23 **	-.10	-.22 **	-.18 *	.73 ***	.43 ***	.58 ***	.53 ***	.59 ***	—

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tabla 7*Índices de ajuste del modelo explicativo del desempeño laboral en docentes*

	X ²	gl	X ² /gl	RSMEA IC 95%	SRMR	CFI	TLI	r ²
M1	97.9	53	1.85	0.071 [.049 - .093]	0.049	0.97	0.96	0.075
M1-Re	79.4	52	1.53	0.056 [.029 - .080]	0.048	0.98	0.98	0.071

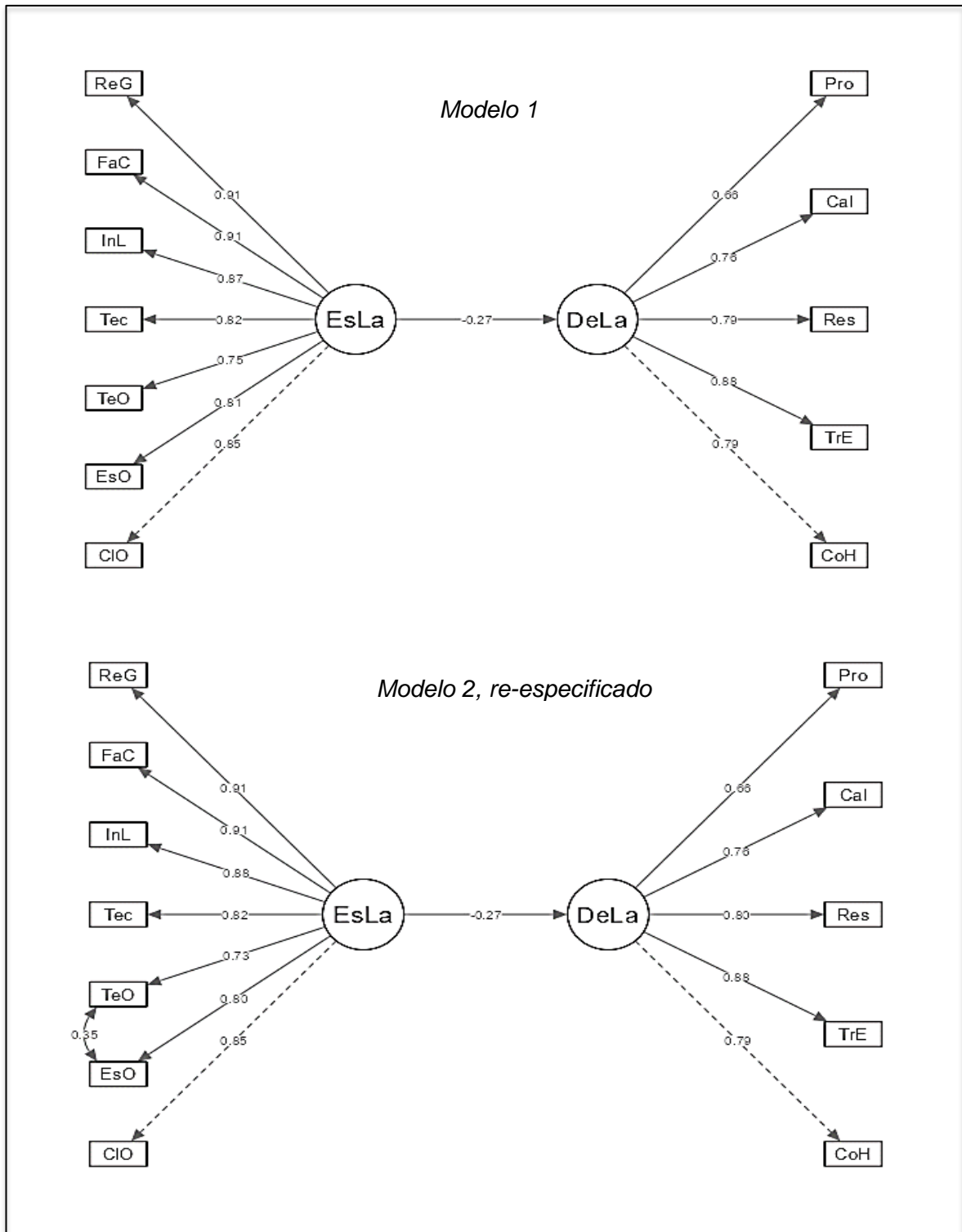
Nota. M1: Modelo predictivo inicial; M1-R: Modelo re-especificado con covariación en errores de las dimensiones estructura y territorio organizacionales.

El modelo explicativo propuso que el desempeño laboral recibe la influencia del estrés laboral. En el modelo se analizaron ambas variables: independiente y dependiente, según sus modelos de medición. Usando el método de Máxima Verosimilitud Robusta (MVR) (ver Tabla 7), se identificó que el modelo presenta un buen ajuste ($x^2/gl = 1.85$, RSMEA=.071; SRMR=.049; CFI=.97; TLI=.96). Estos datos sugirieron que este modelo representa coherentemente la teoría propuesta. El ajuste, mejoró cuando se covarió los errores de las dimensiones: estructura y territorio organizacionales ($e = .35$), según las sugerencias señaladas en la modificación de índices ($x^2/gl = 1.53$, RSMEA=.056; SRMR=.048; CFI=.98; TLI=.98).

En la figura 1, se aprecia que el estrés laboral tiene una influencia del 7.5 % sobre el desempeño laboral ($r^2 = .075$; $\beta = -.27$). Cada variable se analizó desde su modelo de medición. En la variable estrés laboral, las cargas factoriales de las dimensiones alcanzaron valores entre los .75 y .91. En la variable desempeño laboral, el modelo de mención reportó cargas factoriales de .66 a .88. Los datos muestran que los datos empíricos respaldan la coherencia entre los datos en ricos y la teoría. El modelo re-especificado, sin embargo, no presenta un aumento importante o cambio con respecto al primer modelo.

Figura 1

Modelos de explicación del estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral.



Nota: CIO: Clima organizacional; EsO: Estructura organizacional; TeO: Territorio organizacional; Tec: Tecnología; InL: Influencia del Líder; FaC: Falta de Cohesión; ReG: Respaldo del grupo; EsLa: Estrés Laboral; CoH: Conocimiento y habilidad; TrE: Trabajo en equipo; Res: Responsabilidad; Cal: Calidad; Pro: Productividad; DeLa: Desempeño Laboral.

V. DISCUSIÓN

La investigación pretendía delimitar el nivel de influencia de la variable estrés laboral en cuanto al desempeño laboral de los docentes de la ciudad de Trujillo. Dicha investigación contó con la participación de 166 docentes de educación básica y técnica/universitaria. Los resultados obtenidos indicaron un nivel del 7.5% de influencia, lo que significa que el 7.5% de los cambios observados en el desempeño laboral fueron por influencia del estrés laboral. Este efecto fue considerado pequeño debido a que es menor a .10 ($r^2=.075$), este porcentaje se obtuvo debido a su coeficiente de beta ($\beta = -.27$), el cual tuvo una puntuación considerada como moderada si este estaba entre el .20 y .50, y al estar con signo negativo significó que a medida que haya mayor estrés laboral el desempeño laboral va a disminuir en un efecto moderado. En consecuencia, en la investigación realizada, el estrés laboral se consideró como un predictor poco significativo del desempeño docente, y se postuló que los cambios podrían atribuirse a la exposición a diversas actividades dentro y fuera de la institución en la que trabajaban. Dichos resultados coincidieron en cierta medida con la investigación de Alburqueque (2021), donde encontró la relación del estrés y del desempeño, en una muestra de 26 docentes, donde obtuvieron también una influencia negativa, pero de grado moderado. Esta influencia se realizó a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un resultado de $-.414$ y un valor de significancia menor a 0.05. Asimismo, en la investigación de Paipay (2017), se hizo uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, pero en comparación con los resultados obtenidos anteriormente, aquí se obtuvo una influencia del $.083$, en signo positivo, y un valor de significancia mayor a 0.05 ($p= 0.310$), dando como conclusión que sus variables estudiadas son independientes entre sí.

En cuanto al primer objetivo específico, se buscó identificar el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en los docentes de la ciudad de Trujillo 2024. Se encontró que los docentes evaluados, en su mayoría, presentan un nivel bajo de estrés laboral, representando el 69.3%, con un porcentaje menor en un nivel promedio bajo (19.9%), también se observó que solo un 10.8%

mostraba un nivel de estrés laboral entre alto y promedio alto. En cuanto al desempeño laboral, la mayoría de los docentes de nuestra muestra alcanzó un desempeño laboral excelente (96.4%), y solo el 3.6% presentó un nivel regular. Dichos resultados difirieron de investigaciones previas, donde se observaron niveles variados de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de otras localidades. Una de las investigaciones fue la de Albuquerque (2021), quien encontró que los educadores de una I.E. en la ciudad de Chiclayo alcanzaron un nivel medio de 65.4% de estrés, el 19.2% obtuvieron un nivel alto de estrés y el 15.4% estuvo en nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, todos los evaluados obtuvieron un nivel bueno. Por otro lado, en la investigación realizada por Paipay (2017) se encontró que el 45.3% de su muestra estuvo en un nivel promedio de estrés laboral, y que el 54.7% de colaboradores se posicionó en un nivel regular de desempeño laboral. Este resultado coincidió con Machuca (2018), quien halló que, en su variable de estrés, el 97% de su muestra estaba en un nivel medio, pero ninguno estuvo en el nivel alto. Además, se encontró un nivel eficiente del 53.3% de desempeño laboral, y un 47% en nivel regular, lo que señaló que el comportamiento de los docentes fue moderado en cuanto al logro de las metas de la institución. Asimismo, en la investigación realizada por Montaña (2023) se halló que el 56.45% de su muestra mostró un nivel bajo de estrés laboral, y el 67.74% de docentes encuestados presentó un nivel medio de desempeño. Por otro lado, Carlotto et al. (2019) consideraron que la multiplicidad de roles, la conciliación del trabajo, las horas de ocio y la relación con los alumnos podían ocasionar que un docente tenga estrés y desmotivación, lo cual traería como consecuencia un bajo rendimiento en la enseñanza. Además, García (2020) resalta que la docencia es una profesión vulnerable para el desarrollo de posibles trastornos asociados al estrés.

De acuerdo con el segundo objetivo específico, se realizó un análisis estadístico descriptivo de las puntuaciones de las variables estrés laboral y desempeño laboral en docentes pertenecientes a la ciudad de Trujillo. Se obtuvo como resultado que algunas medidas de asimetría sugirieron puntuaciones por sobre la media sin alcanzar un sesgo pronunciado

(Asimetría negativa $< - 1.5$), mientras que las demás puntuaciones se desplazaron por debajo de sus promedios sin alcanzar también sesgos elevados (Asimetría positiva < 1.5), esto indicó que se cumplió el supuesto de normalidad univariada. Además, Pérez (2013) mencionó que los valores de asimetría debían ser menores a 3 y los valores de curtosis debían ser menores a 10 para ser válidos y no necesitar ser transformados. Asimismo, en la revisión multivariada de las puntuaciones realizadas por medio del coeficiente de Mardia's As, se obtuvo un valor de 25.7, lo que indicó que el alejamiento de normalidad multivariada estaba dentro de lo normal al ser inferior a 70 (Pérez et al, 2013), aunque no sucedió así con las medidas del coeficiente Mardia's Cu. (186.6).

Finalmente, como tercer objetivo específico, se propuso comparar los resultados obtenidos para encontrar relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de la ciudad de Trujillo, alcanzando una magnitud de correlación pequeña entre las variables ($r = -.27$). Pérez (2013) consideraba que una correlación de .85 a más indicaría que existía una posibilidad de tener dificultades con el cumplimiento del supuesto de multicolinealidad. Asimismo, de manera más general se pudo observar que entre la mayoría de las dimensiones de estrés laboral y desempeño laboral se mostraron correlaciones de efecto pequeño según los valores de la multicolinealidad, que oscilaban entre .10 y .29, y muy pocas eran de efecto moderando. Por lo tanto, se podría decir que las variables se correlacionaban y se cumplía el supuesto de multicolinealidad.

Respecto a las limitaciones de la presente investigación, se realizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, el mismo que impidió que los resultados puedan ser generalizados con la población general de docentes. Asimismo, el acceso limitado a las universidades fue un factor que influyó en el logro de una muestra de mayor número, por lo que se optó por trabajar con docentes que enseñaban a diferentes niveles de enseñanza. Además, era posible que los docentes que participaron del presente estudio no compartieran las mismas características sociodemográficas que los docentes de otros distritos. La muestra de docentes que participaron en el

estudio había sido docentes que enseñaban en distintos niveles de educación y esta diversidad podría haber influido en los resultados obtenidos en la investigación si se consideraban las diferencias entre colegios, institutos, universidades y a la edad del alumnado a la que enseñaban.

Es así, que estadísticamente, mediante la prueba de correlación causal, se había verificado y confirmado la hipótesis de que el estrés laboral influía, pero de manera poco significativa, en la variable de desempeño laboral de los docentes de la ciudad de Trujillo.

VI. CONCLUSIONES

- Se concluyó que el estrés laboral influye en grado poco significativo y negativo en el desempeño laboral de los docentes de la ciudad de Trujillo 2024, dando a entender que, el 7.5% de los cambios que suceden en el desempeño laboral es por influencia del estrés laboral.
- Se halló que la mayoría de los docentes evaluados presentan un nivel bajo de estrés laboral, y presentan un nivel de desempeño laboral excelente.
- Se concluyó que su análisis estadístico descriptivo de las variables dio a conocer que las variables cumplen con el supuesto de normalidad univariada.
- Se ha concluido que las variables de estrés y desempeño laboral alcanzaron una magnitud de correlación pequeña de -0.27 , y que la correlación entre las dimensiones de cada variable oscila entre correlaciones pequeñas y moderadas.

VII. RECOMENDACIONES

- A los futuros investigadores, realizar estudios donde se aborden las variables de estrés laboral y desempeño docente, desde un enfoque cualitativo o mixto, con una muestra más amplia con docentes de educación superior y básica.
- Es preciso que se lleve a cabo una profunda investigación sobre el estrés laboral para conocer si la modalidad de contrato y el sexo de los docentes influyen en el desempeño de la enseñanza.
- Para futuros estudios, es importante que realicen investigaciones sobre el estrés laboral con variables como el bienestar emocional o la motivación para conocer si son predictores del desempeño docente.
- A los directores de las distintas instituciones de educación básica de la ciudad de Trujillo se les recomienda potenciar las habilidades sociales de los docentes para una buena relación e integración de su entorno social y un óptimo desempeño docente.

REFERENCIAS

- Acosta, A., Ruiz, L., Marin, M., y Guerrero, G. (2019). Estrés Ocupacional y Evaluación De Desempeño En Docentes Universitarios Del Departamento Del Cesar. *Revista Encuentros*, 17(1). <http://ojs.uac.edu.co/index.php/encuentros/article/view/1595/122>
- Alburqueque, C. y Capo, N. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020 - 2021. [Tesis de Título, Universidad Señor De Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9470/Alburqueque%20Guarnizo%20Celia%20%26%20Capo%20Odar%20Noem%C3%A9D.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Las%20consecuencias%20del%20estr%C3%A9s%20no,Pinheiro%20y%20Cruz%2C%202020>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Auris, D., Saavedra, P., Quispe, E. y Paucar, J. (2022). Una mirada a la educación universitaria en el Perú: Política, calidad y docencia. *Revista Latinoamericana Ogmios*. 2(5), 489-505. <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/111/149>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. [Universidad de Lima] <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*. 7(3), 141-178. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300006
- Carlotto, M., Cámara, S., Oliveira, M. (2019). Intenção de abandono profissional entre professores: o papel dos estressores ocupacionais. *Revista Brasileira de Educação*, 24. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782019240028>

- Contreras, N. (2019). Desarrollo Organizacional: Modelo de clima laboral para incrementar la productividad en una empresa manufacturera. *Las ciencias sociales y la agenda nacional. Reflexiones y propuestas desde las Ciencias Sociales*. <https://www.comecso.com/ciencias-sociales-agenda-nacional/cs/article/view/325>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los recursos humanos*. Best Seller Internacional. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano (Tercera edición)*. McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- El Peruano (17 de noviembre de 2019). *Ansiedad, violencia y estrés en universidades*. [https://elperuano.pe/noticia/85499-ansiedad-violencia-y-estres-en-universidades#:~:text=Un%20estudio%20a%20cargo%20del,y%20la%20violencia%20\(52%25\)](https://elperuano.pe/noticia/85499-ansiedad-violencia-y-estres-en-universidades#:~:text=Un%20estudio%20a%20cargo%20del,y%20la%20violencia%20(52%25))
- Enciso-Cahuapaza, J., Mamani-Benito, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *NAWPARISUN-Revista de Investigación Científica*, 2(2), 69-74. <https://www.unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94/59>
- Estadística de la Calidad educativa (2023). Magnitudes de la educación en el Perú: Docentes Perú 2023. *Ministerio de educación*. https://escale.minedu.gob.pe/magnitudes-portlet/reporte/cuadro?anio=35&cuadro=635&forma=U&dpto=&dre=&tipo_ambito=ambito-ubigeo
- Estadística de la Calidad educativa (2023). Magnitudes de la educación en el Perú: Docentes Trujillo 2023. *Ministerio de educación*.

https://escale.minedu.gob.pe/magnitudes-portlet/reporte/cuadro?anio=35&cuadro=635&forma=U&dpto=13&prov=1301&dre=&tipo_ambito=ambito-ubigeo

- Donayre, C. (2016). Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe. [Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/6945>
- Flores-Hernández, F., Sanchez-Mendiola, M. y Martínez-González, A. (2016). Modelo de predicción del rendimiento académico de los estudiantes del ciclo básico de la carrera de medicina a partir de la evaluación de desempeño docente. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21(7), 975-991. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v21n70/1405-6666-rmie-21-70-00975.pdf>
- Flores, J. (2021). Predictores de desempeño en docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana 2021. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7771/Jamil_Tesis_Titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. E. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, (43), 140-154. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, *Mc Graw Hill Education*, 10(18), <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hui-Ling, W., Chih-Hung, C. & Yi-Chun, L. (2023). Exploring the Predictors of Teacher Well-Being: An Analysis of Teacher Training Preparedness, Autonomy, and Workload. *Sustainability*, 15(7), <https://doi.org/10.3390/su15075804>
- Huamachuco, M. (2020). Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. [Tesis para optar Grado Académico, Universidad

Continental].

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9053/4/IV_FI_N_108_TI_Huamachuco_Ramos_2020.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). Recursos Humanos.

<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/sociales/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022). *Población económicamente activa*.

<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022). *Educación*.

<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/sociales/>

Ivancevich, J. y Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. Trillas.

Kumari, J., Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance.

Humanities & social communications, 10(1), 158 – 11.

<https://www.nature.com/articles/s41599-023-01662-6>

Latif, H., Majoka, M., Khan, M. (2017). Emotional intelligence and job performance of high school female teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*,

32(2), 333-351. <https://pjpr.scione.com/cms/abstract.php?id=192>

Lazcano, C., y Fabiola, L. (2023). La encuesta.

http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/4061/1/T%c3%a9nicas_diagno%c3%b3stico_Encuesta.pdf

Machuca, J. (2018). *Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa – 2018*. [Tesis para maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29935>

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica.

Revista Médica Clínica Las Condes, 30(1), 36-49.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>

Montaño, A. (2023). *Estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa particular, de San Martín de Porres, 2023*. [Tesis para maestría en

Gestión del Talento Humano, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126899/Monta%C3%B1o_AA-SD.pdf?sequence=1

- Montenegro-Ordoñez, J. (2020). La calidad en la docencia universitaria. Una aproximación desde la percepción de los estudiantes. *Educación*, 29(56), 116-145. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032020000100116
- Nápoles, H. y Mejias, S. (2022). Satisfacción laboral, calidad de vida y desempeño: Consideraciones conceptuales. *Ekotemas. Revista Cubana de Ciencias Económicas*. 8(2), 125-143. <https://www.ekotemas.cu/index.php/ekotemas/article/view/225>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int.J.Morphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Paipay, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017*. [Tesis para maestría en Docencia Universitaria, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8602/Paipay\CMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, E.; Medrano, L. A. y Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333427385008>
- Pinheiro, M., & Cruz, M. (2020). Burnout Syndrome In Professors. Id on Line. *Revista Multidisciplinar de Psicología*, 14(50), 284-301. <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2396/3695>
- Salem, A., Aslam, A., Ying, H. y Rao, C. (2020). Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management. *Sustainability*, 12(8). https://www.researchgate.net/publication/341265125_Principal_Leadership_Styles_and_Teacher_Job_Performance_Viewpoint_of_Middle_Management
- Suarez, A. (2013). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33–50. <https://orcid.org/0000-0002-7389-272X>

- Sucasaire, J. (2022). Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra de investigación. *CONCYTEC*.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3096>
- TUNI (2023). Docentes. *Sistema de Información Universitaria*.
<https://www.tuni.pe/comunidad/docentes>
- TUNI (2023). Busca universidades. *Sistema de Información Universitaria*.
<https://www.tuni.pe/universidades?ubigeo=130000>
- Villaverde, D., Unda, S. y Flores, R. (2019). Rasgos de personalidad predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores mexicanos. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 41-71.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a03v7n3.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	El concepto de estrés suele ser amplio, puesto que es toda aquella respuesta que tiene cada persona dependiendo sus características individuales y sus propios procesos psicológicos (Ivancevich & Matteson, 1989).	Se midió el estrés a través de la aplicación de la Escala de Estrés Laboral, constaba de 25 preguntas y estuvo dividido en 7 dimensiones: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de	Clima organizacional	Misión de la empresa	Nunca (1) Rara vez (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7)
			Estructura organizacional	Jerarquía, respeto	
			Territorio organizacional	Control de actividades	
			Tecnología	Equipos, conocimiento	
			Influencia del líder	Supervisión, liderazgo	
			Falta de cohesión	Trabajo en equipo	

		cohesión, respaldo del grupo.	Respaldo del grupo	Protección por el grupo	
Desempeño laboral	Son las conductas o maneras en las que las personas logran obtener logros en la empresa donde laboran; así mismo la manera de desenvolverse en su área de labor es diferente y depende de cada empleado y de los factores influyentes; de hecho, el desempeño dependerá de cómo se encuentre motivado el trabajador y como se desenvuelve en cuanto al manejo de sus experiencias, habilidades y desenvolvimiento de su cargo (Chiavenato, 2000).	Conjuntamente, se midió el desempeño laboral del docente a través del Cuestionario de evaluación del desempeño laboral, que consistía de 19 preguntas y estuvo dividido en 5 dimensiones: conocimiento y habilidad, responsabilidad, calidad, productividad, trabajo en equipo.	Conocimiento y habilidad	Cooperación, colaboración	Nominal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Responsabilidad	Compromiso	
			Calidad	Conocimiento del trabajo	
			Productividad	Capacidad en la realización del trabajo	
			Trabajo en equipo	Relación de grupo en trabajo	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Variable: Estrés laboral

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT - OMS

Género: (F) (M) **Escuela o área de Trabajo:**

Instrucciones:

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones referidas a diferentes aspectos de su vida laboral, donde tendrá que leer cada una de ellas y marcar con un aspa la alternativa que considere que tan de acuerdo o en desacuerdo está con ellas. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

1 Nunca es fuente de estrés	2 Rara veces es fuente de estrés	3 Ocasionalmente es fuente de estrés	4 Algunas veces es fuente de estrés	5 Frecuentemente es fuente de estrés	6 Generalmente es fuente de estrés	7 Siempre es fuente de estrés
--------------------------------	-------------------------------------	---	--	---	---------------------------------------	----------------------------------

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	1	2	3	4	5	6	7
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	1	2	3	4	5	6	7
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo sea mi trabajo sea limitado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	1	2	3	4	5	6	7
6. El que mi superior no me respete me estresa	1	2	3	4	5	6	7
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
8. El que mi equipo no me respalde en mi meta me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	1	2	3	4	5	6	7
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	1	2	3	4	5	6	7
12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	1	2	3	4	5	6	7
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	1	2	3	4	5	6	7
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	1	2	3	4	5	6	7
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	1	2	3	4	5	6	7
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

Variable: Desempeño laboral

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

De manera general, evalúe su desempeño enmarcando aquella calificación de acuerdo a la escala que se detalla a continuación:

Por favor marque con un (x) el casillero que corresponda.

N°	PREGUNTAS	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1.	Conoce las funciones a realizar y la manera de desempeñarse					
2.	Tiene claridad sobre las metas que debe lograr					
3.	Se aportan nuevas ideas para el mejoramiento del área					
4.	Posee la capacidad y el criterio para solucionar problemas					
5.	Se preocupa por no afectar el trabajo de otros					
6.	Propicia un clima de cordialidad y armonía entre los compañeros y los usuarios					
7.	Establece una relación adecuada con el personal a su cargo					
8.	Trabajo en equipo					
9.	Mantiene una correcta relación con las jefaturas de las otras áreas					
10.	Comunica a su equipo de trabajo los objetivos a cumplirse					
11.	Actúa con criterio propio, se le puede delegar con confianza					

12.	Cumple con las normas y reglamentos de la institución					
13.	Es responsable por decisiones que tome dentro de su área					
14.	Realiza sus tareas en el tiempo oportuno					
15.	Su trabajo contribuye al desarrollo de la institución					
16.	Hay organización y planificación en el trabajo realizado					
17.	Se concentra en el rendimiento de sus actividades propias de su trabajo					
18.	Administra los recursos de su área adecuadamente					
19.	Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo					

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 3. Modelo del consentimiento

Consentimiento Informado

Título de la investigación: El estrés laboral en docentes y su influencia en el desempeño de la enseñanza en la ciudad de Trujillo, 2024

Investigadoras: Carbajal Pomatanta, Natalia Milagros

De la Cruz Montoya, Sandra Nathaly

Propósito del estudio

Se le invita a participar en la investigación titulada “El estrés laboral en docentes y su influencia en el desempeño de la enseñanza en la ciudad de Trujillo, 2024.”, cuyo objetivo es delimitar el nivel de influencia de la variable estrés laboral en cuanto al desempeño de los docentes de la ciudad de Trujillo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Tras obtener un resultado empírico que asegura y cuantifica la problemática, se pueden establecer estrategias de intervención acorde a las necesidades de la población beneficiaría, ayudando a generar cambios positivos en el desempeño laboral de los docentes de la ciudad de Trujillo.

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 laboral en docentes y su influencia en el desempeño de la enseñanza en la ciudad de Trujillo, 2024”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en la hora libre de los docentes.

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 institucional 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 las investigadoras Carbajal Pomatanta, Natalia Milagros, email: nmcarbajal@ucvvirtual.edu.pe, De la Cruz Montoya, Sandra Nathaly, email: scruzmon@ucvvirtual.edu.pe, y Docente asesor Dr. Loyaga Bartra, Ernesto Maximiliano, email: eloyagab@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: