



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del estrés y rendimiento laboral de los docentes de un
colegio emblemático de Lima, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Santivañez Sanchez, Piero Alexander (orcid.org/0000-0002-1022-0547)

ASESORAS:

Dra. Lopez Lenci, Mercedes Yasmin (orcid.org/0000-0001-7664-7407)

Dra. Sanchez Aguirre, Flor de Maria (orcid.org/0000-0001-6416-6817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ LENCI MERCEDES YASMIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del estrés y rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima, 2024", cuyo autor es SANTIVANEZ SANCHEZ PIERO ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ LENCI MERCEDES YASMIN DNI: 10830105 ORCID: 0000-0001-7664-7407	Firmado electrónicamente por: MLOPEZLEN el 07- 08-2024 17:27:24

Código documento Trilce: TRI - 0853388



ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANTIVANEZ SANCHEZ PIERO ALEXANDER estudiante de la de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del estrés y rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SANTIVANEZ SANCHEZ PIERO ALEXANDER DNI: 70151595 ORCID: 0000-0002-1022-0547	Firmado electrónicamente por: PSANTIVANEZSA93 el 15-08-2024 16:37:08

Código documento Trilce: INV - 1737631

DEDICATORIA

A mis queridos padres, cuya guía y apoyo incondicional siempre me motiva a salir adelante y seguir creciendo profesionalmente. Su amor, sacrificio y enseñanzas me han inspirado a perseverar y alcanzar mis metas.

A mis hermanos, por ser mi constante fuente de alegría, comprensión y motivación en este arduo camino.

AGRADECIMIENTO

Primero y, ante todo, agradezco a Dios por brindarme la fortaleza y la perseverancia necesarias para culminar esta tesis.

Agradezco profundamente a la Universidad César Vallejo y a todos sus docentes, por proporcionarme una educación de calidad y por motivarme a alcanzar la excelencia académica. En especial, a mi asesor de tesis, por su invaluable orientación, paciencia y sabios consejos a lo largo de este proceso.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXO	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión gestión interna de la institución educativa	16
Tabla 2. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión factores externos y de la realidad nacional.....	17
Tabla 3. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión factores organizacionales y estructurales	19
Tabla 4. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión factores personales y capacidades.....	20
Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión conocimientos previos y adaptabilidad	222
Tabla 6. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión iniciativa y características intrínsecas del personal.....	23
Tabla 7. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión factores personales y capacidades.....	24
Tabla 8. Prueba de Hipótesis General.....	26
Tabla 9. Prueba de Hipótesis Específica 1	27
Tabla 10. Prueba de Hipótesis Específica 2.....	28
Tabla 11. Prueba de Hipótesis Específica 3.....	29
Tabla 12. Prueba de Hipótesis Específica 4.....	30

RESUMEN

La presente investigación busca aportar una buena salud y bienestar a la población educativa mediante la concientización en relación a la gestión del estrés, ya que este ocasiona el deterioro de la salud mental de la persona, afectando su capacidad funcional dentro del ámbito laboral y ocasionando un desgaste profesional. Por tal sentido, el objetivo de la investigación fue determinar el efecto de la gestión del estrés en el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima. El estudio fue básico con enfoque cuantitativo y de corte transversal, siendo la población y muestra 56 docentes seleccionados mediante el muestreo no probabilístico basado en juicio subjetivo; asimismo, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados muestran la importancia de una comunicación efectiva entre el personal que labora en la institución para obtener una exitosa gestión de estrés y un adecuado rendimiento laboral por parte de los docentes mediante la efectividad de los programas de formación continua. La gestión del estrés tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral de los docentes, por ello se debe fortalecer la salud mental, velando por el bienestar, brindando soporte institucional, emocional y oportunidades de mejora continua.

Palabras clave: Gestión, rendimiento laboral, estrés mental.

ABSTRACT

This research seeks to contribute to the health and well-being of the educational population by raising awareness of stress management, since stress causes the deterioration of a person's mental health, affecting his or her functional capacity in the workplace and causing professional burnout. Therefore, the objective of the research was to determine the effect of stress management on the work performance of teachers in a flagship school in Lima. The study was basic with a quantitative and cross-sectional approach, being the population and sample 56 teachers selected by non-probabilistic sampling based on subjective judgment; likewise, the survey technique and the questionnaire were used as instruments. The results show the importance of an effective communication among the personnel working in the institution to obtain a successful stress management and an adequate work performance by the teachers through the effectiveness of the continuous training programs. Stress management has a significant impact on the work performance of teachers, so mental health should be strengthened, ensuring well-being, providing institutional and emotional support and opportunities for continuous improvement.

Keywords: Management, job performance, mental stress.

I. INTRODUCCIÓN

En la última década los problemas de salud mental han tomado mayor relevancia, esto debido a la presencia acentuada de sus efectos en la población, producto de los cambios vertiginosos en el estilo de vida y exigencias en el mundo laboral, así como también el aumento de la carga laboral y complejidad de las actividades; por otro lado, cabe mencionar que la buena salud y el bienestar de la persona es clave para un adecuado rendimiento en sus actividades diarias. La presencia del estrés en la sociedad se genera debido a la exposición de situaciones o pensamientos que generen un desequilibrio emocional, mental y/o físico; en el contexto actual de cumplimiento de metas y cambios que exigen adaptabilidad en el ritmo de vida, se requiere una adecuada preparación obteniendo mayores conocimientos, soporte de profesionales o aceptación de los cambios velando por la salud y bienestar, aceptándolos y generando otras actividades que mantengan un balance en la vida.

En el sector educativo se tiene perennemente modificaciones respecto a las políticas, reglamentos y planes que buscan mejorar el sistema educativo para brindar una educación de calidad, pero estos muchas veces generan una carga extra a los docentes dentro de sus funciones laborales en la institución, sumado a su vez a una mala organización de los cambios solicitados y el cumplimiento de las actividades diarias, conllevando a generar una situación detonante que afecta la salud integral del docente, manifestándose a nivel psíquico y físico (Navarro, 2018). Ante las manifestaciones psíquicas surge el estrés a consecuencia de la intensidad de los estímulos o la situación detonante en el entorno laboral, sin que ellos tengan las medidas adecuadas para adaptarse a dicha situación o pueda organizarse.

El estrés en el Perú, es considerado un agente dañino para la salud mental; esto se evidencia en la magnitud de la prevalencia de un quinto de casos, es decir un 20% de personas como resultado en la medición del estrés o síndrome de burnout (SB), dentro de una población, ante ello la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) programó periódicamente la supervisión y manejo de dicha medición en los profesionales de la salud para adoptar hábitos frente a la presencia del estrés. Ante

ello, se puede evidenciar que el estrés en la sociedad a nivel nacional es alarmante, ya que es evidente el incremento de casos en los últimos años y se encontró una relación directa entre el crecimiento económico y poblacional de una sociedad (Aray y Acosta, 2016).

Sin embargo, aún no se cuenta con un registro detallado sobre el grado de este problema y relevancia a nivel nacional, en relación a la población docente; aunque se sabe que este padecimiento tiene repercusiones negativas en el ámbito laboral, afectando la productividad, como se evidencia en tasas de ausentismo laboral y factores psicosociales que inciden directamente en los trabajadores; por lo tanto, es necesario abordar de manera integral los desafíos asociados al estrés y sus consecuencias en el bienestar de los empleados (Sotelo, 2020).

El factor humano al ser parte de alguna institución desempeña una función esencial, dado a que representa una fuente continua de innovación y saber, esto debido a que tiene el deber de dirigir adecuadamente el recurso material, técnico y financiero de su entidad. Por esta razón, es imperativo que el empleado mantenga un adecuado estado de salud en el ámbito físico, psicológico y social para ejercer su labor de manera apta (Sotelo, 2020). Ante ello cabe resaltar que el bienestar integral del empleado no solo beneficia a sí mismo, sino que también contribuye al éxito y a la prosperidad general de la institución donde labora.

La Organización Internacional del Trabajo refiere que el factor psicosocial negativo en el ámbito laboral colabora a que surja afecciones a la salud de carácter psicológico, siendo estas las causantes del estrés, depresión y/o somatizaciones físicas a causa del deterioro de la salud mental en los empleados, resaltando en el caso de los profesionales maestros, médicos, enfermeras, entre otros (Cleofé, 2019).

Así pues, la gestión del estrés, en términos prácticos, se refiere a la respuesta adaptativa del individuo frente a una situación estresante; por consiguiente, el nivel de estrés experimentado se ve influenciado muchas veces por factores tanto internos como externos. Esta dinámica puede incidir en el bienestar integral y desempeño laboral de los empleados de una organización. Por lo tanto, es indispensable poder

comprender los hábitos de los trabajadores para adaptar y ajustar sus labores a sus destrezas o habilidades de cada uno de ellos. Ante ello cabe precisar que, todas las personas en la vida cotidiana tienen cierta dosis de estrés mediante el desarrollo de su vida cotidiana; sin embargo, los efectos de sufrir un excesivo nivel de estrés pueden tener un impacto negativo significativo en la salud mental (Onofre, 2021).

A nivel institucional, se observa un estrés asociado directamente a las responsabilidades laborales de los individuos hacia tareas específicas. En relación al sector educativo, dicho problema mencionado con anterioridad ha sido históricamente descuidado en el contexto peruano; por lo que, resulta importante evaluar la gestión del estrés, y determinar si estos inciden de manera significativa en el rendimiento laboral de los docentes.

Ante lo mencionado, se debe destacar que la labor de los docentes de por sí es muy rigurosa y exigente debido al trabajo directo con una población de alumnado infantil y/o adolescente, lo cual implica lidiar con las deficiencias y requerimientos que necesiten de acuerdo a su nivel cognitivo, así como también la indisciplina, la falta de interés por aprender y la ausencia de apoyo de los padres de familia que muchas veces sobre exigen funciones a los docentes que no les pertenece y que estos deberían ser trabajados desde sus hogares, así como también laborar en inadecuadas condiciones, es decir trabajar sin el equipamiento adecuado dentro del aula y el excesivo número del alumnado; todo ello conllevando a un estrés y bajo rendimiento laboral en docentes.

De la misma forma, hay factores externos que pueden tener un impacto considerable en la manifestación del estrés, y uno de ellos es la crisis, que puede ser de naturaleza social, política u otro tipo. Si estas crisis no son controladas ni tratadas adecuadamente por las autoridades, pueden desencadenar una serie de efectos en la población, que van desde crisis de salud mental hasta histeria colectiva (Choquejua, 2016). En una situación de crisis, una población, sociedad o comunidad puede encontrarse en un estado que dificulte la recepción de información y por consiguiente una respuesta poco oportuna ante un problema, lo que resalta la importancia de una gestión efectiva del estrés y el apoyo en momentos de crisis para preservar el bienestar

general de una población (Rodríguez y Rivas, 2011).

Las capacitaciones a los docentes de las diversas instituciones educativas son muy relevantes, debido a que ayuda a tener una óptima resolución de problemas, generando iniciativas de mejora y adaptabilidad al clima laboral, aumentando el desempeño del personal mediante actividades y propuestas positivas que motivan a los docentes a tener una identificación organizacional con la institución (Choquejahuá, 2016).

Por consiguiente, en la presente investigación se buscó dar a conocer la realidad problemática de los docentes que son parte del sistema educativo a nivel nacional, en relación al manejo del estrés y el rendimiento laboral de los docentes, se centró la investigación en un colegio emblemático de Lima, para ello se planteó la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre la gestión del estrés y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático? y nos cuestionamos como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la gestión interna y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático?, ¿Cuál es la relación de los factores externos y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático?, ¿Cuál es la relación de los factores organizacionales, estructurales y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático?, ¿Cuál es la relación de los efectos de los factores personales, capacidades y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático?

Al analizar el motivo de la investigación e impacto, tenemos como justificación la presencia de tres criterios (relevancia, viabilidad y originalidad) para su desarrollo, identificando la existencia del estrés relacionándolo directamente con las actividades que realiza el docente y el impacto que genera en el estado de salud mental; por lo tanto, es imperativo la gestión del estrés y su repercusión en el rendimiento laboral de los docentes del colegio emblemático, debido a que este permitió plantear propuestas orientadas a la disminución del nivel de estrés y la mejora del rendimiento laboral, favoreciendo la salud y bienestar de los docentes de la institución (Hernández 2020).

Ante dicho suceso, se buscaron teorías (clásica racionalista, relaciones

humanas, organización y psicológica organizacional) que relacionan e identifican ambas variables de forma sistemática. Por lo que, mediante la investigación se pretendió aportar al conocimiento una base bibliográfica, científica y servir de fuente de información mediante los resultados obtenidos para posteriores investigaciones que tengan ambas variables o grupo de estudio. Se obtuvo como justificación práctica la contribución que se generó para dar solución de un problema real preexistente dentro de un colegio emblemático de Lima, la investigación brindó una propuesta orientada a poder disminuir el nivel de estrés y mejorar el rendimiento de los docentes.

Finalmente, se obtuvo la justificación metodológica mediante la adaptación del instrumento para la medición de ambas variables, realizándose el análisis con un enfoque cuantitativo, por medio de una escala de medición de variables (escala de Likert) con el programa IBM Statistic 26 (SPSS).

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la gestión del estrés y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima; los objetivos específicos fueron: Conocer la relación de la gestión interna y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático, a su vez se quiere conocer la relación de los factores externos, la realidad nacional y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático, otro punto que se busca conocer la relación de los factores organizacionales, estructurales y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático, finalmente se quiere conocer la relación de los factores personales, capacidades y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático.

La investigación estuvo enfocada en un sector específico donde radica el poder de contribuir de manera teórica-práctica, buscando un correcto desarrollo y mejoras del rendimiento laboral de los docentes participantes de la investigación frente a la gestión del estrés y de esta manera puedan prevenir situaciones de altos niveles de estrés laboral generados por diversos factores internos y externos; a su vez, se buscó contribuir brindando pautas de afrontamiento frente al estrés laboral y de esta manera se pueda aplicar en otras entidades públicas del estado de la misma índole y otros.

Uno de los autores que abordó esta problemática fue Onofre (2021) quien desarrolló un plan de acción para reducir, mantener y/o mejorar el estrés laboral entre el personal de hospitales militares de especialidades; identificó una relación entre las habilidades sociales, las habilidades emocionales y las características intrínsecas de los participantes teniendo un impacto en el manejo del estrés, facilitando el monitoreo y control de la salud mental; ello aporta a la investigación la capacidad de diseñar programas e identificar con claridad los factores que se deben tener en cuenta para investigaciones con enfoques similares ya que las capacitaciones, habilidades y mejoras que cuentan los docentes se deben considerar en el análisis de los resultados, facilitando la comprensión de la realidad que presenta el colegio emblemático.

A su vez, los investigadores Trillo y Questa (2023) buscaron determinar los efectos de las condiciones del trabajo y la actividad profesional de docentes en una institución pública, teniendo como principales factores estresantes la sobre carga de sus diversas actividades administrativas, los problemas de comunicación entre los docentes y el equipo de gestión del centro, la falta de apoyo por parte de la gestión interna de la institución, falta de infraestructura y material tecnológico no permite que se mantengan a la vanguardia velando por una educación de calidad, optimización de recursos surgiendo la necesidad de evaluar el sistema educativo para generar mejoras y/o proyectos que permitan llevar de la mano la salud de los docentes y el cumplimiento de objetivos, metas institucionales.

Por otro lado, Chuchuca y Mora (2020) llevaron a cabo la investigación para conocer el impacto del estrés laboral en el desempeño del personal del Hospital Aida León de Rodríguez Lara, mediante métodos cuantitativos y descriptivos para realizar un estudio de diseño no experimental, evidenciando el impacto e interés de conocer y manejar los factores externos ya que los colaboradores no muestran bajo rendimiento al realizar sus actividades frente a niveles altos de estrés, por su adaptabilidad y constante presión que se tiene en el área de salud, sus capacidades y habilidades son más desarrolladas a comparación de los docentes debido a la responsabilidad que tiene al tratar vidas, tener siempre constantes cambios y la perenne carga laboral que presentan en sus servicios. Estos factores que ambos autores nos ponen en evidencia

son considerados en nuestro análisis y dimensiones a considerar en la investigación.

Por su parte Aray y Acosta (2016), diseñaron un plan de prevención y control de estrés con la finalidad de mejorar el clima laboral, la muestra estuvo constituida por 46 empleados, se encontraron falencias en el clima laboral del departamento de mantenimiento ello afecta directamente a la generación del estrés laboral de los trabajadores, a su vez afectando la salud y el estado de bienestar de los colaboradores, produciendo costos económicos y sociales a la institución; ya que son parte de las políticas internas de las instituciones la salud integral de sus miembros, la investigación nos permite valorar la repercusión que se tiene de los factores organizacionales.

A nivel nacional uno de los autores que toco estos temas fue Moreno (2020), evaluó y propuso medidas preventivas frente al estrés en los colaboradores de una mina, los empleados estuvieron expuestos a alta presión en el trabajo, largas jornadas laborales de 12 horas, mala calidad alimentación, falta de motivación, falta de liderazgo, malas relaciones interpersonales, falta de formación y reconocimiento profesional.

Por su parte Navarro (2018), relaciono la gestión de recursos humanos y el estrés laboral, identificando una relación directa entre los trabajadores y el estrés laboral del personal de enfermería; por lo tanto, si existe una menor gestión de recursos humanos hay mayor estrés laboral, por tal motivo podemos determinar que todas las medidas preventivas y correctivas que se puedan tomar en el sistema educativo para mejorar el clima laboral, influye directamente en la salud mental de los docentes.

Finalmente, Apaza (2017), determino que la gestión del tiempo y el estrés laboral guardan una relación inversa significativa, un manejo adecuado de tiempos junto a la organización institucional, evitan que el personal no tenga sobre carga laboral evitando cuadros de estrés en el personal al querer cumplir con los plazos para sus actividades, esta investigación nos permite caracterizar y consideración la gestión interna de la institución como un eje para analizar los efectos que se evidencian en los

colaboradores.

En cuanto al estrés, el modelo integrador, considera seis factores con respecto al entorno (estresores, recursos, experiencias, respuestas del individuo, características personales), así como los resultados previos ante el estrés y consecuencias de este; garantizando un análisis adecuado y cubriendo los marcos conceptuales del impacto del estrés dentro de nuestras actividades (Peiró, 1993).

Por otra parte, el modelo de Síndrome de Adaptación General, determina al estrés como el estado que se manifiesta mediante un síndrome específico, el cual aparece cuando la situación estresor o de alarma es prolongado, intenso y perjudicial para el organismo; ya que pasa de ser un proceso adaptativo indispensable para el funcionamiento y progreso del organismo a uno disfuncional y desadaptativo, desencadenando el desequilibrio del organismo de la persona (Selye, 1960).

La valoración cognitiva engloba la valoración primaria y secundaria, la cual nos permite percibir y generar consecuencias negativas que tendrán que desencadenar en una reacción frente al estrés, donde da origen a la insatisfacción e inadecuado clima laboral; es decir estos son atribuciones que genera un análisis complejo de la realidad problemática de la persona frente al estrés en un medio (Lazarus y Flokman, 1986).

El cuanto, al desempeño laboral, este se entiende también como rendimiento, donde este será óptimo según la competencia del empleado, así como también factores como la motivación, habilidades, rasgos personales, aceptación del rol y oportunidad para autoanalizarse (Romero y Urdaneta, 2009), el cual va a permitirle incrementar que este realice su trabajo de manera eficiente.

La teoría de las relaciones humanas intenta explicar los cambios en el entorno social y en lo laboral con el fin de revelar la importancia de determinados procesos sociales y profundizar en la influencia del entorno laboral en la productividad. Por otra parte, se menciona que los estudios que generaron marcan una forma profunda al

ubicar al humano en las organizaciones, reconociendo su papel pionero en la integración de factores psicológicos y sociales del trabajo en la sociedad, asimismo cabe mencionar que los autores indican en la teoría que la hipótesis de la armonización interna se logra vinculando la productividad con la moral de los empleados (Mayo y Lewin, 1930).

El hombre con su participación y trabajo contribuye en el éxito de la empresa, por ello se resalta su papel fundamental del empleado (Méndez, 2001); por otra parte el hombre busca siempre herramientas y métodos que optimicen el cumplimiento de sus actividades, es por ello que se debe generar un contrato, compromiso y detallar las funciones del personal que radica en la organización planteando objetivos y metas con la finalidad de evitar una sobrecarga (Marín, 2006), renovando ese compromiso según la naturaleza y necesidad por la cual pase la institución.

Se debe mencionar que toda organización cuenta con sistemas que interactúan permanentemente con el ambiente, teniendo como finalidad alcanzar objetivos comunes y propios. La variabilidad de la percepción de los colaboradores en la interacción que se genera a nivel interno de las organizaciones es clave para generar múltiples visiones que transformen el accionar del personal y para ello deben contar con un líder que revise los procedimientos que se siguen, evalúe el cumplimiento y tome medidas oportunas para generar el cambio, adaptabilidad y viabilidad de la cultura organizacional que plantea la institución, considerando los factores internos y externos para tener un mejor control de las funciones (Cardona & Zambrano, 2014).

Las interacciones individuales y organizacionales crean un ambiente propicio para el éxito. Estas teorías explican cómo interactúan las personas en un entorno organizacional, así como también comprender la respuesta frente al estrés y cambios en el entorno organizacional por parte de los empleados; frente a ello cabe mencionar también que los empleados están expuestos al agotamiento mental y físico relacionado con la sobrecarga laboral, el cual se caracteriza por ser una manifestación biológica y física de situaciones estresantes, así como también peligros específicos que requieren una respuesta rápida para evitarlos; es decir refleja las consecuencias emocionales y físicas del sobre esfuerzo entre las capacidades personales, las

demandas externas y los recursos disponibles para hacer frente a todas las demandas.

Finalmente, frente a nuestra investigación se planteó la hipótesis general, el cual buscó afirmar o refutar si existe relación entre la gestión del estrés y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima; y como hipótesis específicas: Afirmar o refutar si existe relación entre la gestión interna en el colegio emblemático y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático, a su vez se buscó confirmar o refutar si existe relación de los factores externos e impacto de la realidad nacional y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático, otro punto que se buscó confirmar o refutar si existe relación de los factores organizacionales, estructurales y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático, finalmente se buscó afirmar o refutar si existe relación de los factores personales, capacidades y rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue básico o puro, debido a que este tipo de investigación se va a desarrollar con problemas previamente planteados para así poder aumentar el conocimiento científico referente al tema en cuestión (Feria et al., 2020)

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, se basó en el paradigma positivista, se tuvo como objetivo explicar, controlar, predecir y/o validar teorías en conceptos normativos (Arias, 2020). La investigación cuantitativa, constituye un conjunto riguroso de procedimientos y métodos de recolección de datos que permiten probar las hipótesis de investigación (Hernandez y Mendoza, 2020).

El diseño metodológico de la investigación fue no experimental, correlacional descriptivo y de corte transversal; es no experimental al caracterizarse por medio de la observación de un fenómeno en su contexto natural, sin necesidad de manipulación alguna, así mismo, tuvo por objetivo poder indagar la relación existente entre ambas variables en un periodo de tiempo determinado (Hernández et al., 2018). Así también, se pretendió encontrar resultados confiables y la relación existente entre las variables de investigación (Tamayo, 2004).

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo, partiendo de la premisa que permite inferir los datos de lo específico a conclusiones generales (Arias, 2020).

La variable gestión de estrés fue definido como una serie de tácticas de afrontamiento fundamentadas en estrategias para manejar, disminuir o evitar los impactos adversos del estrés, constituyendo una representación concreta de cómo enfrentar situaciones estresantes de manera efectiva (Coaching, 2016).

La gestión es el conjunto de operaciones que se tienen que realizar para dirigir y administrar, donde direccionado a la gestión del estrés se puede entenderse como aquellas técnicas o mecanismos sistematizados para controlar y reducir los efectos negativos de este (Del Hoyo 2004). Donde para medir la variable de gestión del estrés, se consideró las siguientes dimensiones para un análisis detallado: gestión interna de la institución educativa, factores externos y de la realidad nacional, factores organizacionales y estructurales, y factores personales y capacidades; dichas

dimensiones permitieron medir eficientemente la gestión del estrés.

La variable rendimiento laboral fue definido como un proceso mediante el cual se buscó alcanzar los objetivos de una empresa o entidad establecidas mediante la ejecución eficaz de las funciones de los empleados, con el fin de garantizar el éxito de la empresa o institución, ante ello es importante tener en cuenta que el rendimiento laboral está estrechamente relacionado con el logro de las metas estratégicas definidas por la empresa (Robbins et al., 2013).

El rendimiento laboral es el resultado del comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye a la serie de estrategias individuales que una persona hace para lograr los objetivos planteados en su centro laboral (Alles, 2013). Ante la variable expuesta, se planteó las siguientes dimensiones para que esta pueda ser medida, los cuales fueron: Conocimiento previos y adaptabilidad, iniciativa y características intrínsecas del personal; y la motivación, cumplimiento de las metas y objetivos personales; dichas dimensiones permitieron conocer los factores que influyen en el rendimiento laboral de los docentes.

La población de estudio está conformada por 56 docentes del colegio emblemático de Lima, correspondiente al total de la plana docente de la institución, es una colección de objetos que cumplen un conjunto de especificaciones (Hernández y Mendoza, 2018). Se tuvo como criterios de inclusión, los docentes que se encuentran en actividad y pertenecen al nivel primaria, secundaria del colegio emblemático; como criterio de exclusión se tuvo a docentes de otras instituciones y a los cesantes del colegio emblemático.

La muestra que se consideró para la investigación fue el total de la población, los 56 docentes definiéndose como una porción representativa extraída de la población de interés o el total, diseñada para recopilar perfiles específicos o delimitados, y debe reflejar las características de dicha población (Dorantes, 2021).

Se utilizó como técnica la encuesta para recopilar información importante sobre

las dos variables del estudio, en cuanto al instrumento utilizado fue un cuestionario tipo Likert, que consto de una serie de preguntas que representan enunciados o proposiciones donde se pidió a los encuestados que respondan cada enunciado de menor a mayor; o viceversa (5 respuestas en total), aplicando las siguientes opciones según escala: En desacuerdo, totalmente en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo (Arias, 2020).

Se validó el cuestionario de gestión del estrés y rendimiento laboral, por medio de juicio de expertos donde se consideró a 3 profesionales especialistas en el ámbito educativo con el grado académico de maestría y doctorado (Anexo 3), se realizó un análisis cuantitativo basado en la aplicación de cuestionarios de gestión del estrés y rendimiento laboral para sacar conclusiones de acuerdo con los datos recopilados (Arias, 2020).

Para realizar el procedimiento de recolección de datos, se solicitó una carta de presentación que fue gestionada con la Universidad Privada César Vallejo, ya siendo obtenida esta carta se presentó por mesa de parte de la institución educativa, obteniendo la aprobación por parte de las autoridades. Posteriormente, se desarrolló un instrumento virtual en google formulario y físico para la recolección de la información. Este instrumento fue sometido a pruebas de validez y confiabilidad. Una vez validado, se procedió su implementación y aplicación a la muestra de docentes (Torres, 2023).

A continuación, se empleó Microsoft Excel para recopilar y se digitalizo los datos obtenidos. Posteriormente, se cargó la data obtenida en el software estadístico IBM Statistics 26 (SPSS-26) para su análisis. Se llevó a cabo un análisis detallado de los datos, incluyendo la creación de tablas de frecuencia. Finalmente, se discutió respecto a los resultados obtenidos en el análisis, proporcionando interpretaciones significativas para el estudio (Torres, 2023).

La data se analizó mediante estadística descriptiva e inferencial, para ello se utilizaron hojas de cálculo de Microsoft Excel para organizar y sistematizar tablas de datos en gráficos e interpretar los resultados obtenidos. A nivel inferencial, la

información se procesó mediante el programa estadístico IBM SPSS- 26 para encontrar niveles de correlación mediante Spearman Rho (Devore, 2018).

Los aspectos éticos de la investigación incluyeron informar a los participantes y fomentar su participación voluntaria, respetando su interés en el estudio. Se garantizó que los docentes involucrados en la elaboración del cuestionario reciban un consentimiento informado adecuado. Además, se mantendrá la confidencialidad y el anonimato de los participantes para proteger su privacidad durante el proceso de investigación (Vásquez, 2020).

Para asegurar la integridad del estudio, se siguieron los lineamientos del Manual APA, Séptima Edición, así como las normas éticas establecidas por la Universidad Privada César Vallejo. Esto garantizo que la investigación se haiga llevado a cabo de manera ética y profesional, respetando los derechos y la dignidad de todos los involucrados.

III. RESULTADOS

Los datos recabados en la investigación, permiten aclarar y conocer el efecto que genera el estrés en el rendimiento laboral, que afecta a la salud y el bienestar de la persona, la salud mental es un pilar del desarrollo integral del ser humano. La información obtenida nos detalla la importancia de gestionar medidas internas institucionales que preserven la salud de sus miembros, los factores externos y la realidad que afronta el país generan mucha incertidumbre, angustia e incremento de los niveles de estrés en las personas al estar temerosos de los cambios y/o mejoras que se generan a un ritmo acelerado, los factores organizacionales y estructurales promueven una adaptación y ambiente favorable al cumplimiento de las funciones de los docentes, dando confort y un buen clima para su desarrollo, a su vez evidenciamos el efecto de los factores personales y las capacidades de los docentes que dan confianza, seguridad y en muchos es la base de la estabilidad de la persona para afrontar los diversos problemas de la vida y la carga que se tiene dentro de sus actividades; la finalidad de la investigación es obtener trazabilidad para proponer, consolidar, implementar y concientizar la importancia de velar por la salud y bienestar de las personas, ya que el rendimiento laboral se ve directamente relacionado con el estado de salud del docente.

3.1. Resultados descriptivos

Se analizó los resultados obtenidos para la variable independiente gestión del estrés, se consideró las dimensiones (gestión interna, factores externos, factores organizacionales y factores personales) al realizar la interpretación se buscó comprender la importancia y el efecto que genera cada una de ellas para el docente.

En la dimensión gestión interna de la institución educativa, buscamos comprender como se lleva a cabo la comunicación entre los miembros del colegio y evidenciar si existen empatía entre las actividades que se le adjudica a los docentes con la carga emocional que puedan tener, buscando ser asertivo para generar un mejor vínculo y compromiso con sus labores.

Tabla 1.

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión gestión interna de la institución educativa

Dimensión Gestión Interna de la Institución Educativa					
		<i>Comunicación efectiva</i>		<i>Comprensión y manejo de emociones</i>	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	6	10,7	5	8,9
	De acuerdo	6	10,7	30	53,6
	Indeciso	23	41,1	21	37,5
	En desacuerdo	11	19,6	0	0
	Totalmente en desacuerdo	10	17,9	0	0
	Total	56	100,0	56	100,0

Nota. Elaboración propia

En relación a la comunicación asertiva entre el personal docente y otros miembros de la institución educativa, como parte la gestión interna un 41,1% de encuestados se encontró indeciso, un 19,6% en desacuerdo, un 17,9% totalmente en desacuerdo, un 10,7% de acuerdo y un 10,7% totalmente de acuerdo, las respuestas recibidas por parte de los docentes nos permite comprender que se mantienen indecisos la mayoría al no reconocer o tocar esos temas como parte de sus capacitaciones y al ser obviado por las autoridades al generar ordenanzas, envase a las normativas nacionales o directrices internas, donde directamente el docente no participa para plantear o analizar los cambios y/o mejoras internas; en relación al control y manejo de emociones entre grupos y comunidades de estudiantes para un gestión efectiva un 53,6% se encontraba de acuerdo, un 37,5% indeciso y un 8,9% totalmente de acuerdo, se evidencio que el manejo y control de las emociones para la mayoría de docentes es clave para mejorar las relaciones interpersonales, el clima laboral y la gestión interna dentro de la institución.

En la dimensión factores externos y realidad nacional se buscó analizar el impacto de la incertidumbre económica, política y tecnológica debido a que el docente debe de adaptarse, estar preparado para los cambios y mantener una estabilidad frente a los problemas y cambios que surjan a nivel nacional, para tener un mejor control de sus emociones, cumplimiento de sus labores sin bajar su rendimiento dentro de la institución.

Tabla 2.

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión factores externos y de la realidad nacional

Dimensión factores externos y la realidad nacional							
		<i>Resiliencia a la incertidumbre económica</i>		<i>la Habilidad para gestionar la incertidumbre política</i>		<i>para Resiliencia a la evolución tecnológica</i>	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	11	19,6	0	0	11	19,6
	De acuerdo	24	42,9	11	19,6	24	42,9
	Indeciso	17	30,4	24	42,9	21	37,5
	En desacuerdo	4	7,1	11	19,6	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0	10	17,9	0	0
	Total	56	100,0	56	100,0	56	100,0

Nota. Elaboración propia

El actual ritmo de vida, la innovación y el desarrollo que se tiene como sociedad genera en la persona una exigencia a adaptarse y estar en constante capacitación para encajar en un sistema, lamentablemente en muchos casos la salud integral de la persona se ve mermada al no estar capacitado o no tener el soporte de profesionales

que monitoreen, recomienden hábitos en el control y manejo de las emociones, la capacidad de resiliencia a incertidumbres económicas es esencial para un gestión efectiva, un 42,9% de encuestados se encontró de acuerdo, un 30,4% se encontraba indeciso, un 19,6% totalmente de acuerdo y un 7,1% en desacuerdo; en relación a la habilidad de gestionar la incertidumbre política para un gestión efectiva un 42,9% se encontraba indeciso, un 19,6% de acuerdo, un 19,6% en desacuerdo y un 17,9% totalmente en desacuerdo; en relación a la resiliencia a la evolución tecnológica para un gestión efectiva un 42,9% se encontraba de acuerdo, un 37,5% indeciso y un 19,6% totalmente de acuerdo. Evidenciando que los docentes sí reconocen la importancia y el impacto que pueden tener los cambios económicos, políticos y tecnológicos dentro de sus labores en la institución, para ello el docente debe tener medidas de prevención y acción frente a ellos para evitar se vea afectando su salud integral que repercute en sus labores en la institución educativa, lo cual le dificulta mantener la calidad en el sistema educativo.

En la dimensión que enmarca los factores organizacionales y estructurales, se busca reconocer el impacto del buen manejo y diseño del árbol organizacional dentro de la institución debido a que son la cabeza, líderes dentro del colegio para plantear los cambios, mejoras y proyectos donde están involucrados los docentes, la capacidad de diseño, manejo y gestión de relaciones interpersonales es clave para enfocar al equipo de trabajo en un mismo rumbo, donde se busca cumplir con los objetivos y metas que plantean los directivos del colegio.

Tabla 3.

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión factores organizacionales y estructurales

		Dimensión factores organizacionales y estructurales					
		<i>Equilibrio de las demandas múltiples y manejo estructural</i>		<i>Capacidad de diseño y gestión de las relaciones interpersonales</i>		<i>Capacidad de las relaciones interpersonales</i>	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	12	21,4	9	16,1	11	19,6
	De acuerdo	0	0	18	32,1	35	62,5
	Indeciso	8	14,3	29	51,8	10	17,9
	En desacuerdo	26	46,4	0	0	0	0
	Totalmente en desacuerdo	10	17,9	0	0	0	0
	Total	56	100,0	56	100,0	56	100,0

Nota. Elaboración propia

La organización es la cabeza y encargado de liderar todos los procesos internos en la institución, con una base normativa deben de mantener en equilibrio las múltiples demandas para un gestión efectiva, el 46,4% de encuestados se encontró en desacuerdo, un 21,4% se encontraba totalmente de acuerdo, un 17,9% totalmente en desacuerdo y un 14,3% indeciso al observar que no se está atendiendo las demandas de los docentes por área, se genera insatisfacción y una falta de compromiso al cumplimiento de las metas institucionales; en relación a la capacidad de diseño y manejo estructural para un gestión efectiva, un 51,8% se encontraba indeciso, un 32,1% de acuerdo y un 16,1% totalmente de acuerdo; en relación a la capacidad de

gestión de las relaciones interpersonales para un gestión efectiva un 62,5% se encontraba de acuerdo, un 19,6% totalmente de acuerdo y un 17,9% indeciso. La gestión de las relaciones interpersonales dentro de la institución es clave para comprometer a los docentes dentro de los proyectos de los directivos, valorando y manejando el aspecto afectivo, emocional y personal de los docentes capacitándolos y motivándolos de manera continua, para mejorar el compromiso y apoyo a la gestión de los directivos de la institución.

Para la dimensión factores personales, capacidades evidenciamos el apoyo, capacidades personales de los docentes, comprensión y adaptabilidad de los docentes pertenecientes al equipo de trabajo en la institución, debido a que es clave sentir el respaldo de los involucrados dentro de las labores, sin descuidar el rendimiento y la salud integral del equipo de trabajo, ya que se busca mantener en el tiempo y fomentar la permanente capacitación y/o aprendizaje de los docentes, frente a los futuros cambios que se presentaran en el sector educación.

Tabla 4.

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión factores personales y capacidades

		Dimensión factores personales y capacidades					
		<i>Capacidad para ofrecer recursos</i>		<i>Habilidad para manejar los problemas económicos</i>		<i>Capacidad para comprender y adaptarse</i>	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	0	0	12	21,4	11	19,6
	De acuerdo	11	19,6	11	19,6	34	60,8
	Indeciso	35	62,5	33	58,9	11	19,6
	En	10	17,9	0	0	0	0

desacuerdo						
Totalmente	0	0	0	0	0	0
en						
desacuerdo						
Total	56	100,0	56	100,0	56	100,0

Nota. Elaboración propia

El soporte técnico y profesional es esencial para generar mejores resultados en el desarrollo de las actividades que realiza el docente, analizando la capacidad para ofrecer apoyo y recursos a los docentes por parte de la institución para una gestión efectiva nos dio los siguientes resultados, un 62,5% de encuestados se encontró indeciso, un 19,6% se encontraba de acuerdo y un 17,9% en desacuerdo; en relación a la habilidad para manejar eficazmente los problemas económicos para un gestión efectiva un 58,9% se encontraba indeciso, un 21,4% totalmente de acuerdo y un 19,6% de acuerdo; en relación a la capacidad para comprender y adaptarse a las diversas personalidades del personal docente, administrativo y estudiantil para un gestión efectiva un 60,8% se encontraba de acuerdo, un 19,6% totalmente de acuerdo y un 19,6% indeciso. Todo ello denota que el docente no se siente respaldado por sus autoridades, ni por la institución considerándolo importante y clave para mejorar su rendimiento laboral, afectando la salud mental del docente, que lo refleja con cuadros de estrés y dificultad de manejo de estos momentos ya que se siente distante el interés por velar por la salud y bienestar del docente, pieza clave en el sistema educativo a nivel nacional.

Con respecto a la variable dependiente, el rendimiento laboral será analizado bajo la dimensión de conocimientos previos, iniciativa y cualidades intrínsecas, motivación y cumplimiento de metas y objetivos personales, buscando comprender la realidad que afronta los docentes del colegio emblemático, conocer sus principales características que lo diferenciar y respaldan la mentalidad que tienen para afrontar los desafíos diarios al realizar sus actividades en la institución.

Tabla 5.

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión conocimientos previos y adaptabilidad

Dimensión conocimientos previos y adaptabilidad					
		<i>Programas de formación continua</i>		<i>Capacidad de establecer objetivos claros</i>	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	12	21,4	11	19,6
	De acuerdo	11	19,6	35	62,5
	Indeciso	23	41,1	10	17,9
	En desacuerdo	10	17,9	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0
	Total	56	100,0	56	100,0

Nota. Elaboración propia

La UGEL y el MINEDU brindan constantes charlas, cursos y capacitaciones a la plana docente ya que son los miembros activos y los encargados de aplicar todos los planes y proyectos que se generan para el sector educación, en relación a los programas de formación continua para una gestión efectiva, un 41,1% de encuestados se encontró indeciso, un 21,4% totalmente de acuerdo, un 19,6% de acuerdo y un 17,9% en desacuerdo, los programas de formación tiene un gran impacto y es un eje fundamental de la educación a nivel nacional, la capacitación de los docentes junto a las nuevas tecnologías hace que la educación sea percibida con mayor facilidad y considerando los nuevos canales de comunicación que surgen para agilizar y promover la educación a nivel nacional; en relación a la capacidad de establecer objetivos claros para un gestión efectiva un 62,5% se encontraba de acuerdo, un 19,6% totalmente de acuerdo y un 17,9% indeciso, conocer lo que se busca como institución, los planes y proyectos juntos con las metas claras que serán medidas al finalizar el año, permite a los docentes trabajar bajo indicadores que respalden su

desarrollo temático anual, la medición de los avances por evaluaciones periódicas brindan un mejor control de los resultados en la aplicación de las metas.

Tabla 6.

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión iniciativa y características intrínsecas del personal

Dimensión iniciativa y características intrínsecas del personal						
	<i>Liderazgo compartido y la cooperación</i>		<i>Metas claras alcanzables</i>		<i>y Recursos adecuados y capacitación</i>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido Totalmente de acuerdo	12	21,4	23	41,1	11	19,6
De acuerdo	11	19,6	33	58,9	35	62,5
Indeciso	33	58,9	0	0	10	17,9
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
Total	56	100,0	56	100,0	56	100,0

Nota. Elaboración propia

La responsabilidad que tienen las autoridades de la institución para cumplir con las metas y objetivos durante el año, ameritan tener liderazgo compartido y la cooperación entre docentes para un gestión efectiva, un 58,9% de encuestados se encontró indeciso, un 19,6% se encontraba de acuerdo y un 21,4% totalmente de acuerdo, la falta de liderazgo en todo equipo de trabajo trae repercusiones en el grupo al no reconocer como importante esa imagen, al tener claro su rol e importancia si denota un papel clave en la institución que se debe reforzar; en relación a las metas claras y

alcanzables para un gestión efectiva un 58,9% se encontraba de acuerdo y un 41,1% totalmente de acuerdo; en relación a los recursos adecuados, capacitación y apoyo emocional al personal para un gestión efectiva un 62,5% se encontraba de acuerdo, un 19,6% totalmente de acuerdo y un 17,9% indeciso, el tener claro la misión, visión y hacia donde está dirigido el camino que se desea seguir como institución mejorando la calidad educativa, sin descuidar la salud y bienestar de los miembros de la institución facilita el cumplimiento de las decisiones que se van tomando por la organización.

Tabla 7.

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión factores personales y capacidades

Dimensión motivación y cumplimiento de metas, objetivos personales						
	<i>Sistema de Medidas para mejorar reconocimiento y recompensa</i>		<i>de Medidas para mejorar Acceso a programas y la organización del de formación trabajo</i>			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido Totalmente de acuerdo	12	21,4	5	8,9	10	17,9
De acuerdo	21	37,5	15	26,8	21	37,5
Indeciso	23	41,1	22	39,3	20	35,7
En desacuerdo	0	0	12	21,4	3	5,4
Totalmente en desacuerdo	0	0	2	3,6	2	3,6
Total	56	100,0	56	100,0	56	100,0

Nota. Elaboración propia

La motivación que se debe generar en el docente para que encaje y aporte al sistema educativo es muy relevante ya que un sistema de reconocimiento y recompensa por el desempeño excepcional sería lo ideal para trazar metas para un gestión efectiva, un 41,1% de encuestados se encontró indeciso, un 37,5% se encontraba de acuerdo y un 21,4% totalmente de acuerdo, al reconocer esas iniciativas en otras instituciones y conociendo su impacto en el personal se denota un interés en que sea aplicado ya que genera ganas de ser reconocido como un docente modelo; en relación a las medidas para mejorar la organización del trabajo y el uso eficiente de los recursos para un gestión efectiva, un 39,3% se encontraba indeciso, un 26,8% de acuerdo, un 21,4% en desacuerdo, un 8,9% totalmente de acuerdo y un 3,6% totalmente en desacuerdo; en relación al acceso a programas de formación y la promoción de oportunidades de desarrollo para un gestión efectiva un 37,5% se encontraba de acuerdo, un 35,7% indeciso, un 17,9% totalmente de acuerdo, un 5,4% en desacuerdo y un 3,6% totalmente en desacuerdo; evidenciamos que todo esfuerzo que se genera para mejorar el clima laboral es reconocido por los docentes es un punto clave para trabajar en reforzar o generar esas oportunidades, ya que el ejecutor y en quien recae las mejoras del sistema educativo es el docente, sin descuidar la salud integral de la persona se pueden cumplir todas las metas y objetivos que se plantea la institución al corto, mediano y largo plazo.

3.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación entre la gestión del estrés y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.

Ho: No existe relación entre la gestión del estrés y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.

Tabla 8.*Prueba de Hipótesis General*Correlaciones

			VAR1. GESTION DEL ESTRES	VAR2. RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	de VAR1. GESTION DEL ESTRES	Coeficiente de correlación	1,000	0,907
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	56	56
	VAR2. RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	0,907	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	56	56

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

Nota. Elaboración propia

En la tabla anterior, se observa que Sig. (Bilateral) es 0.000, indicando que la variable independiente gestión del estrés influye sobre el rendimiento laboral de los docentes del colegio emblemático de Lima, evidenciando un nivel correlacional alto entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre la gestión interna y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.

Ho: No existe relación entre la gestión interna y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.

Tabla 9.

Prueba de Hipótesis específica 1

Correlaciones

			DIM. GESTIÓN INTERNA	VAR2. RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	DIM. GESTIÓN INTERNA	Coeficiente de correlación	1,000	0,794
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	56	56
	VAR2. RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	0,794	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	56	56

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

Nota. Elaboración propia

En la tabla anterior, se observa que Sig. (Bilateral) es 0.000, indicando que la dimensión gestión interna tiene relación con el rendimiento laboral de los docentes del colegio emblemático de Lima, evidenciando un nivel correlacional alto entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre los factores externos e impacto de la realidad nacional y el rendimiento laboral de los docentes del colegio emblemático de Lima.

Ho: No existe relación entre los factores externos e impacto de la realidad nacional y el rendimiento laboral de los docentes del colegio emblemático de Lima.

Tabla 10.

Prueba de Hipótesis específica 2

Correlaciones

			DIM. FACTORES EXTERNOS Y REALIDAD NACIONAL	VAR2. RENDIMIEN O LABORAL
Rho de Spearman	DIM. FACTORES EXTERNOS Y REALIDAD NACIONAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	0,672 0,000
		N	56	56
	VAR2. RENDIMIEN O LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,672 0,000	1,000 .
		N	56	56

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

Nota. Elaboración propia

En la tabla anterior, se observa que Sig. (Bilateral) es 0.000, indicando que la dimensión factores externos y realidad nacional tiene relación con el rendimiento laboral de los docentes del colegio emblemático de Lima, evidenciando un nivel correlacional alto entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre los factores organizacionales, estructurales y el rendimiento laboral de los docentes del colegio emblemático de Lima.

Ho: No existe relación entre los factores organizacionales, estructurales y el rendimiento laboral de los docentes del colegio emblemático de Lima.

Tabla 11.

Prueba de Hipótesis específica 3

Correlaciones

			DIM. FACTORES ORGANIZACIONALES Y ESTRUCTURALES	VAR2. RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,878	
	Sig. (bilateral)	.	0,000	
	N	56	56	
	Coeficiente de correlación	0,878	1,000	
	Sig. (bilateral)	0,000	.	
	N	56	56	

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

Nota. Elaboración propia

En la tabla anterior, se observa que Sig. (Bilateral) es 0.000, indicando que la dimensión factores organizacionales y estructurales tiene relación con el rendimiento laboral de los docentes del colegio emblemático de Lima, evidenciando un nivel correlacional alto entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 4

Ha: Existe relación de los factores personales, capacidades y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.

Ho: No existe relación de los factores personales, capacidades y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.

Tabla 12.

Prueba de Hipótesis Específica 4

Correlaciones

			DIM. FACTORES PERSONALES Y CAPACIDADES	VAR2. RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	DIM. FACTORES PERSONALES Y CAPACIDADES	Coeficiente de correlación	1,000	0,788
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	56	56
	VAR2. RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	0,788	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	56	56

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

Nota. Elaboración propia

En la tabla anterior, se observa que Sig. (Bilateral) es 0.000, indicando que la dimensión factores personales y capacidades tiene influencia sobre el rendimiento laboral de los docentes del colegio emblemático de Lima, evidenciando un nivel correlacional alto entre las variables.

Se encontraron en los resultados datos muy importantes que permitieron llegar a las conclusiones de la investigación, dentro de ellas se pudo observar que para la variable gestión del estrés, en el análisis por dimensiones se vio que al analizar la gestión interna de la institución se obtuvo que el 53.6% de los encuestados conocen y tratan de manejar sus emociones, el 41.1% no tiene claro el impacto que genera la comunicación efectiva en su campo laboral, se identificó una correlación de 0.000 indicando un nivel alto al realizar la correlación entre la dimensión y la variable rendimiento laboral, con respecto al análisis de la dimensión factores externos y realidad nacional se evidencio que el 42.9% de los encuestados brinda aprobación y considera impactante en su vida la incertidumbre económica y tecnológica ya que esto les obliga a rápidamente adaptarse a los cambios constantes en su estilo de vida, buscando oportunidades y estrategias para tener un balance entre sus actividades, de igual manera se identificó una correlación de 0.000 indicando un nivel alto de correlación con la variable rendimiento laboral, quedando claro el impacto que generan estos factores en el rendimiento laboral del docente.

Para la dimensión factores organizacionales y estructurales se pudo observar la importancia de tener capacidad en la gestión de las relaciones interpersonales ya que el 62.5% está de acuerdo en que es un punto clave para liderar el equipo de trabajo y es necesario para mantener un clima laboral favorable que vele por la salud y bienestar de los docentes de la institución, la capacidad de diseñar y manejar la institución generando un balance entre las responsabilidades, carga laboral y cumplimiento de metas sin afectar la salud de los docentes denota preocupación e interés de ser partícipes ya que el 32.1% se encuentra disponible a aportar en los cambios y ser participe activo en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, el análisis correlacional muestra un alto nivel denotando una relación directa entre la dimensión y la variable rendimiento laboral.

Finalmente, los factores personales y capacidades de los docentes dan como resultado la aceptación y comprensión de lo que busca la institución, el 60.8% de los encuestados acepta y considera ser partícipe de los proyectos institucionales, también se evidencio una alta correlación con referencia a la variable rendimiento laboral, la investigación brindo datos para aclarar el impacto e importancia de velar por la salud

y bienestar de los docentes afrontando los diversos cambios y exigencias dentro de sus funciones y actividades, el rendimiento laboral se ve directamente relacionado con el estado de salud mental del docente.

IV. DISCUSIÓN

En relación a los resultados de las estadísticas descriptivos, en la variable gestión del estrés en la dimensión gestión interna de la institución educativa muestran que la comunicación entre el personal docente y administrativo como parte de una gestión efectiva no es clara, ya que un 41,1% de los encuestados se encontraron indecisos, mientras que un 19,6% estuvieron en desacuerdo. Estos hallazgos son consistentes con los de Onofre (2021), quien también encontró que el clima organizacional tiene poca influencia en el estrés laboral, sugiriendo que las relaciones internas dentro de la institución no son un factor determinante en el estrés del personal.

En contraste, los hallazgos respecto al control y manejo de emociones entre grupos y comunidades de estudiantes, donde un 53,6% de los encuestados estuvo de acuerdo, sugieren una capacidad mayor para manejar estas emociones, lo cual se alinea parcialmente con las conclusiones de Chuchuca y Mora (2020), quienes identificaron que situaciones inesperadas pueden afectar el rendimiento debido al estrés, aunque no de manera significativa.

En cuanto a la dimensión factores externos y de la realidad nacional, los resultados muestran en torno a la resiliencia a incertidumbres económicas que un 42,9% de los encuestados está de acuerdo en que esta capacidad es esencial para una gestión efectiva. Este resultado coincide con los estudios de Trillo y Questa (2023), quienes encontraron que las condiciones de trabajo y problemas de comunicación son factores estresantes, aunque en este caso se destacan factores económicos externos.

La habilidad para gestionar la incertidumbre política y la evolución tecnológica muestra resultados mixtos, con un 42,9% de los encuestados indecisos sobre la incertidumbre política y un 42,9% de acuerdo sobre la evolución tecnológica. Estos resultados reflejan la realidad cambiante del entorno externo, similar a lo encontrado por Moreno (2020), quien reportó que la implementación de medidas preventivas redujo significativamente el estrés relacionado con factores externos.

En cuanto a la dimensión factores organizacionales y estructurales, los resultados muestran en torno al equilibrio de las demandas múltiples, un 46,4% de los encuestados estuvo en desacuerdo con que se logra una gestión efectiva bajo estas condiciones. Esto se asemeja a los hallazgos de Aray y Acosta (2016), quienes identificaron falencias en el clima laboral que afectan directamente al estrés laboral.

La capacidad de diseño y manejo estructural también muestra indecisión, con un 51,8% de los encuestados indecisos. Este resultado sugiere una falta de claridad en las estructuras organizacionales, similar a lo observado por Navarro (2018), quien encontró que una gestión de recursos humanos deficiente incrementa el estrés laboral.

En cuanto a la dimensión factores personales y capacidades, los resultados muestran en torno a la capacidad para ofrecer apoyo y recursos a los docentes presenta un 62,5% de indecisos, lo que refleja una ambigüedad en la percepción del apoyo recibido. Este hallazgo está en línea con Apaza (2017), quien destacó la relación inversa entre gestión del tiempo y estrés laboral.

En cuanto a la habilidad para manejar problemas económicos, un 58,9% de los encuestados se encontró indeciso, lo que sugiere una falta de habilidades claras en esta área. Esto contrasta con los hallazgos de Taylor (1969), quien enfatizó la importancia de la normalización y el control de las tareas para mejorar la eficiencia.

Para la variable rendimiento laboral en la dimensión conocimientos previos y adaptabilidad los resultados muestran que un 41,1% de los encuestados se encuentra indeciso respecto a los programas de formación continua para una gestión efectiva. Este hallazgo sugiere una falta de percepción clara sobre la efectividad de estos programas. En comparación con los antecedentes, Apaza (2017) encontró que la gestión del tiempo influye en el estrés laboral, lo que implica que una formación continua adecuada podría contribuir a una mejor gestión del

tiempo y, en consecuencia, a un menor estrés. Sin embargo, la indecisión observada en este estudio refleja la necesidad de mejorar la implementación y comunicación de estos programas de formación.

En cuanto a la capacidad de establecer objetivos claros, un 62,5% de los encuestados estuvo de acuerdo, lo cual es consistente con los estudios de Trillo y Questa (2023), quienes destacaron la importancia de la claridad en las metas para reducir el estrés y mejorar el rendimiento laboral. La alta concordancia en este aspecto sugiere que la claridad en los objetivos es un factor crítico para el rendimiento laboral efectivo.

En contraste, los hallazgos respecto al control y manejo de emociones entre grupos y comunidades de estudiantes, donde un 53,6% de los encuestados estuvo de acuerdo, sugieren una capacidad mayor para manejar estas emociones, lo cual se alinea parcialmente con las conclusiones de Chuchuca y Mora (2020), quienes identificaron que situaciones inesperadas pueden afectar el rendimiento debido al estrés, aunque no de manera significativa.

En la dimensión de iniciativa y características intrínsecas del personal, los resultados muestran que un 58,9% de los encuestados se encuentra indeciso respecto al liderazgo compartido y la cooperación entre docentes. Este hallazgo refleja la necesidad de un liderazgo más efectivo y una cooperación más clara entre el personal. Navarro (2018) destacó que una gestión de recursos humanos eficiente reduce el estrés laboral, lo que sugiere que el liderazgo y la cooperación son áreas clave para mejorar la gestión del estrés y, por ende, el rendimiento laboral.

Por otro lado, las metas claras y alcanzables recibieron un alto nivel de acuerdo, con un 58,9% de los encuestados de acuerdo y un 41,1% totalmente de acuerdo. Estos resultados son consistentes con las observaciones de Cardona y Zambrano (2014), quienes enfatizaron la importancia de establecer metas claras para mejorar la adaptabilidad y viabilidad de la cultura organizacional.

En cuanto a la dimensión factores personales y capacidades, en torno al sistema de reconocimiento y recompensa por el desempeño excepcional, un 41,1% de los encuestados se mostró indeciso, mientras que un 37,5% estuvo de acuerdo y un 21,4% totalmente de acuerdo. Este hallazgo sugiere una percepción mixta sobre la efectividad de los sistemas de reconocimiento, lo cual contrasta con los resultados de Onofre (2021), quien encontró que el clima organizacional tiene poca influencia en el estrés laboral, indicando que el reconocimiento puede no ser un factor determinante en algunos contextos.

Las medidas para mejorar la organización del trabajo y el uso eficiente de los recursos muestran un 39,3% de indecisión, lo cual sugiere una falta de claridad en estas prácticas. Estos resultados son similares a los de Aray y Acosta (2016), quienes identificaron falencias en el clima laboral que afectan directamente al estrés laboral y, por ende, al rendimiento.

Finalmente, en relación al acceso a programas de formación y la promoción de oportunidades de desarrollo, un 37,5% de los encuestados estuvo de acuerdo y un 35,7% se mostró indeciso. Estos resultados reflejan una percepción de insuficiencia en las oportunidades de desarrollo, lo cual es consistente con los estudios de Taylor (1969), quien enfatizó la importancia de la formación y la instrucción del personal para mejorar la eficiencia y productividad.

En relación a los resultados de los resultados inferenciales, en torno a la hipótesis general se demostró que la gestión del estrés tiene una influencia significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores. Este hallazgo está de acuerdo con los estudios de Chuchuca y Mora (2020), quienes encontraron que la gestión del estrés es un factor crucial para el rendimiento efectivo. La evidencia sugiere que cuando los trabajadores tienen mejores herramientas y estrategias para manejar el estrés, su desempeño laboral mejora considerablemente, lo cual subraya la importancia de implementar programas de gestión del estrés en la institución.

En torno a la hipótesis específica 1, demostró que el efecto de los factores del entorno tiene un efecto significativo en el rendimiento laboral de los trabajadores, con una significancia bilateral menor a 0.05. Este hallazgo está en desacuerdo con los resultados de Onofre (2021), quien encontró que el clima organizacional tiene poca influencia en el estrés laboral, lo cual sugiere que otros factores podrían estar influyendo más significativamente en el rendimiento laboral en su estudio. Sin embargo, Chuchuca y Mora (2020) identificaron que el estrés provocado por factores inesperados puede afectar el rendimiento, lo cual apoya nuestros hallazgos de que los factores del entorno tienen un impacto considerable en el rendimiento laboral.

En torno a la hipótesis específica 2, demostró que los factores de la organización tienen un efecto significativo en el rendimiento laboral, con una significancia bilateral menor a 0.05. Estos resultados son consistentes con los estudios de Navarro (2018), quien encontró una relación directa entre la gestión de recursos humanos y el estrés laboral, sugiriendo que una mejor gestión de los recursos humanos dentro de la organización puede reducir el estrés y mejorar el rendimiento laboral. Además, Aray y Acosta (2016) identificaron falencias en el clima laboral que afectan directamente el estrés laboral y el rendimiento, lo cual también está en línea con nuestros hallazgos.

En torno a la hipótesis específica 3, demostró que los factores individuales tienen un efecto significativo en el rendimiento laboral, con una significancia bilateral menor a 0.05. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Apaza (2017), quien demostró que la gestión del tiempo y el estrés laboral están inversamente relacionados, sugiriendo que la mejora en la gestión del tiempo a nivel individual puede reducir el estrés y, por ende, mejorar el rendimiento laboral.

Además, Moreno (2020) encontró que la aplicación de medidas preventivas puede reducir significativamente el estrés, lo cual apoya nuestros hallazgos de que los factores individuales, incluyendo la gestión del estrés, tienen un impacto considerable en el rendimiento laboral.

La relación directa que tiene la gestión del estrés al priorizar la salud mental y bienestar de los docentes, brinda estabilidad en la vida de la persona para poder desarrollarse de manera personal y profesional, preservando la salud integral del docente aseguramos que se tenga un alto rendimiento laboral en la institución educativa el impacto que genera es significativo, entre los autores considerados en la investigación se obtiene esa coincidencia, se debe de considerar como institución el estado de salud de los integrantes de la institución, la eficacia y eficiencia de un colaborador guarda un vínculo estrecho en el cumplimiento de sus funciones . Los factores que se encuentra intrínsecos y extrínsecos a la persona generan una influencia directa al generar una ambiente, sensación o momento de incertidumbre que estabiliza la salud de la persona, alterando su estado emocional y generando temor al cambio o mejoras.

V. CONCLUSIONES

Los docentes del colegio emblemático demostraron que reconocen como importante y favorable para el desempeño de sus actividades la gestión del estrés, dejando claro que el manejo de las emociones, la comunicación asertiva y la presentación justificando las metas, objetivos institucionales con un soporte especializado o con estrategias adecuadas les permite cumplirlas en su cabalidad.

Los docentes tienen claro el rol que tienen sus autoridades institucionales en la gestión interna del colegio, ya que el soporte que ellos les brinden con personal técnico, profesional para el manejo y control de su salud mental, les permite cumplir con sus labores sin descuidar su salud y bienestar, generando estabilidad emocional.

Los factores políticos, sociales, tecnológicos e internacionales si presentan interés y mucha incertidumbre ante el rendimiento laboral de los docentes de la Institución educativa, ya que los hace mantenerse en constante preparación y alerta frente a los múltiples cambios o necesidades que pueden surgir.

La organización, liderada con sus autoridades y plana administrativa del colegio emblemático generó un gran impacto en el rendimiento laboral de los docentes, debido a que pasa por ellos, los planes y proyectos que fueron propuestos y ejecutados durante el año escolar para ello deben de tener mucho análisis de la situación actual de la institución y la mejora continua que se debe generar en el colegio.

Los docentes han tenido proyectos personales y motivaciones para desempeñar sus labores de la mejor manera, esto también afecta directamente en su rendimiento laboral de los docentes, evidenciando que en la institución llevan a cabo estudios de posgrado y capacitación por su parte para desempeñar mejor sus actividades y actualizarse dentro de sus áreas correspondientes.

VI. RECOMENDACIONES

1. Implementar programas de formación y talleres que mejoren las habilidades de comunicación entre el personal docente y administrativo.
2. Ofrecer capacitaciones regulares en inteligencia emocional para ayudar a los empleados a comprender y gestionar sus propias emociones, así como a empatizar con los demás.
3. Establecer políticas que permitan la flexibilidad laboral y la adaptación a cambios económicos y políticos, promoviendo un modelo de liderazgo colaborativo donde se fomente la participación activa de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones y la resolución de problemas.
4. Implementar un sistema de gestión por objetivos (MBO) que ayude a los empleados a definir y alcanzar metas claras y medibles.
5. Asegurar que los empleados cuenten con los recursos necesarios, incluyendo capacitación continua y apoyo emocional, para realizar sus tareas de manera eficiente.

REFERENCIAS

Álvarez, M. y Salazar, D. (2019). Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector de alojamiento. Caso ciudades de Quito y Cuenca. *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo*, 15(1), 82-92. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/riat/v15n1/0718-235X-riat-15-01-82.pdf>

Alvites, H. y Cleofé G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>

Apaza, E. (2017) *Relación de la gestión del tiempo y estrés laboral en el personal de la sede administrativa de la gerencia regional de salud Moquegua*, enero 2017 [acceso: 25/10/21] Perú, Lima: Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20453/flores_aee.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aray, D. y Acosta, W. (2016). *Diseño de un plan de prevención y control de estrés para mejorar el clima laboral del área de mantenimiento de la facultad de ciencias administrativas*. [acceso: 29/10/23] Ecuador, Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Disponible en: <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c6f8ac6e-f14c-47cb-9a0e-3b0500f0c23b/content>

Bairero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed*, 21(6). Disponible en: <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688>

Barraza, A. (2004). El estrés académico en los alumnos de postgrado. PsicologíaCientífica.com. Extraído el 8 de enero, 2010 de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologiapdf-77-el-estres-academico-en-los-alumnos-de-postgrado.pdf> .

Barraza, A. (2005). Características del estrés académico de los alumnos de educación media superior. PsicologíaCientífica.com. Extraído el 7 de junio, 2009 de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologiapdf-19-caracteristicas-del-estres-academico-de-los-alumnos-de-educacion-media-superior.pdf>

Barraza, A. (2006). Un modelo conceptual para el estudio del estrés académico. PsicologíaCientífica.com. Extraído el 8 de enero, 2010 de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologiapdf-167-un-modelo-conceptual-para-el-estudio-del-estres-academico.pdf> .

Barraza, A. (2007a). Estrés académico: un estado de la cuestión. Psicología Científica.com. Extraído el 4 de junio, 2009 de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologiapdf-232-estres-academico-un-estado-de-la-cuestion.pdf> .

Barraza, A. (2007b). El estrés de examen. Psicología Científica.com. Extraído el 4 de junio, 2009 de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologiapdf-306-el-estres-de-examen.pdf> .

Becher, P. (2020). Educación en tiempos de pandemia. Condiciones laborales y percepciones sobre el trabajo docente virtual en la ciudad de Bahía Blanca (Argentina). Revista Científica Educación, 4(8), 922-945. Disponible en: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/122867/CONICET_Digital_Nro.88cb05e0-ce56-4f9f-9180-

[7774e18bf70e_B.pdf?sequence=5&isAllowed=y](#)

Buitrago, F., Ciurana, R., Chocrón, L., Fernández, A., García, J., Montón, C., Tizón, J. (2018). Prevención de los trastornos de la salud mental en atención primaria. Actualización PAPPS 2018. [Artículo Científico]. Atención Primaria [Acceso: 30/11/2023]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-prevencion-trastornos-salud-mental-atencion-S0212656718303640?referer=buscador>

Chipoco, J. et al. (2018). "Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas del Callao." Pontifica Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13681>

Choquejahuá, L. (2016) "Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno". Universidad del Altiplano. Perú. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7481/ChoquejahuáOlivera_Lizbet.pdf?sequence=3

Chuchuca, J. y Mora, A. (2020). El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay Junio – Noviembre de 2020. [acceso: 29/10/23] Ecuador, Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf>

De Hert, S. (2020). Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies. Local and Regional Anesthesia, 13, 171-183. <https://doi.org/10.2147/LRA.S240564>

Delgado, S. et al. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud | Revista Eugenio Espejo. Revista Eugenio Espejo, 14(2). <https://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/123>

Deng, J, et al. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. Environmental Health and Preventive Medicine, 24, 2. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>

Devore, J. (2018). Fundamentos de Probabilidad y Estadística. Washington: Cengage Learning. Disponible en: <https://intranetua.uantof.cl/facultades/csbasicas/matematicas/academicos/jreyes/DOCENCIA/APUNTES/APUNTES%20PDF/Probabilidad%20y%20Estadistica%20para%20Ingenieria%20y%20Ciencias%20-%20Jay%20Devore%20-%20Septima%20Edicion.pdf>

Dorantes, J. (2021). Investigaciones sobre violencia en la escuela. [Libro digital] México, Veracruz: Editorial Brujas [acceso: 29/10/23]. Disponible en: https://www.uv.mx/personal/jedorantes/files/2021/02/ilovepdf_merged-47.pdf

Feria, H. et al. (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA? [acceso: 29/10/23] Didáctica y educación ISSN 2224-2643, 11(3), 62–79. Disponible en: <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>

Fernández, J., Siegrist, J., Rodel, A., Hernández, R. (2003) El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer? [Artículo Científico]. Atención Primaria [Acceso: 30/11/2023]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-el-estres-laboral-un-nuevo-13047737?referer=buscador>

Flores, E. (2017). Relación de la Gestión del tiempo y el Estrés Laboral en

el personal de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Moquegua, enero 2017. [acceso: 29/10/23] Perú, Lima: Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20453/flores_aee.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fonkeng, F. (2018). "Effects of job-stress on employee performance in an enterprise". Centria University of applied sciences. Cameroon. Disponible en: <https://www.theseus.fi/handle/10024/145790>

Hernández R. et al. (2020) Metodología de la investigación. [Libro digital] España, Madrid: Editores McGraw-Hill Interamericana, Quinta Edición [acceso: 29/10/23]. Disponible en: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Ismail, A., Yao, A., y Yunus, N. (2009). Relationship Between Occupational Stress and Job Satisfaction: An Empirical Study in Malaysia. 2(34), 27.

Koinis, A., Giannou, V., Drantaki, V., Angelaina, S., Stratou, E., y Saridi, M. (2015). The Impact of Healthcare Workers Job Environment on Their Mentalemotional Health. Coping Strategies: The Case of a Local General Hospital. Health Psychology Research, 3(1), 1984. <https://doi.org/10.4081/hpr.2015.1984>

Kushwaha, S. (2015). Stress Management At Workplace. Global Journal of Finance and Management, 6(5), 469-472.

Lepaya, P. (2021, julio 27). 2/3 Of EU Employees Experience Excessive WorkStress. Lepaya EN. <https://lepaya.com/en/stress-at-work/>

Moreno, E. et al. (2018). Can gender be a determinant of organizational performance and knowledge sharing in public sector organizations? AD-

Minister, 32, 137-160. <https://doi.org/10.17230/administer.32.6>

Navarro, M. (2018). Gestión de recursos humanos y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. [acceso: 29/10/23] Perú, Lima: Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93093/Navarro_GMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nogareda, S.(2019) Fisiología del estrés. Disponible en: https://www.cso.go.cr/legislacion/notas_tecnicas_preventivas_insht/NTP%20355%20-%20Fisiologia%20del%20estres.pdf

Occupational Safety and Health Administration (2010). Committed to Safe and Healthful. [Artículo] Estados Unidos. [acceso: 29/10/23] Disponible en: https://www.osha.gov/sites/default/files/Activity_Management_Leadership_2_Write_Policy.pdf

Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidad Fuerzas Armadas n. °1, Quito, en el año 2019. [acceso: 29/10/23] Ecuador, Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el Trabajo: un Reto Colectivo, OIT [Libro digital]. Italia, Turín: Editoria Ginebra, p. 62. [acceso: 29/10/23] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Peiro, J. (1993) Desencadenantes del Estres Laboral. [Libro digital] p. 96, enero 1993. [acceso: 29/10/23]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/228786101_Desencadenantes_de

l estres laboral

Purihuamán Lonardo, Edward Ricardo. (2019) RENDIMIENTO LABORAL Y LA EXCELENCIA

DE SERVICIO EN EL ÁREA DE OPERACIONES

DE LA EMPRESA BGM S.A.C – LIMA, 2018– PERÚ

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6254/SandovaI%20Alayo%20Edward%20Ricardo.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Ravalier, J., McVicar, A., y Boichat, C. (2020). Work Stress in NHS Employees: A Mixed-Methods Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6464.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17186464>

Ridzuan, A., Ismail, A., Mohd, N., y Ali, S. (2018). Correlation Analysis of Occupational Stress and Job Performance in Lebanon. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8.

<https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i6/4313>

Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J., y Lunau, T. (2021). Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 459-474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>

Rodriguez, R. y Rivas, S. (2011) Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención, [Libro digital]. vol. 57, *Medicina y Seguridad del trabajo*, 2011, pp. 1-160.

[acceso: 29/10/23] Disponible en:

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Rubio, F. (2008) ¿Cómo afrontar el estrés laboral?. [Libro digital] Instituto de

Investigación en Educación (INIE) [acceso: 29/10/23] Costa Rica, San José.
Disponible en:
https://www.uhu.es/fernando_rubio/universidad/INVESTIGACION/my_publications_to_download_archivos/2008%20libro%20COMO%20AFRONTAR%20EL%20ESTRES%20LABORAL.pdf

Saah, F., Amu, H., y Kissah, K. (2021). Prevalence and predictors of work-related depression, anxiety, and stress among waiters: A cross-sectional study in upscale restaurants. *Plos one*, 16(4), e0249597.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249597>

Sotelo, G. (2020). Medidas preventivas para el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de fajas transportadoras de mineral en la Empresa GRUPO HM SUMITAS E.I.R.L. Arequipa- 2019. [acceso: 29/10/23] Perú, Arequipa: Universidad Tecnológica del Perú. Disponible en:
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3620/Juan%20Moreno_Tesis_Titulo%20Profesional_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sujatha, R., y Krishnaveni, R. (2018). Knowledge creating ba as a determinant of work performance of employees: An empirical analysis among pump manufacturing firms in South India. *Asia Pacific Management Review*, 23(1), 45-52. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.01.006>

Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. [Libro digital] México, Ciudad de México: Noriega Editores [acceso: 29/10/23]. Disponible en:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf

Tamini, B., y Kord, B. (2015). Burnout Components as Predictors of Job & Life Satisfaction of University Employees. *Indian Journal of Industrial Relations*, 47(1), 126-137.

Thitaree, K., y Chaiwong, W. (2019). A Study on Prevalence of Work-related Stress and Relating Factors among Staff in a Private Hospital. *Thammasat Medical Journal*, 19(1), 115-132.

Torres, R. (2023). El estrés laboral y el desempeño laboral en los empleados de Lely Special Corporation de Lima, 2022. [acceso: 19/01/24] Perú, Lima: Universidad Continental. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13258/1/IV_F_HU_501_TE_Torres_Manrique_2023.pdf

Trillo, A. y Questa, M. (2023). Percepciones docentes sobre las condiciones laborales e incidencia en la salud: estudio de caso en educación media tecnológica y profesional de Uruguay [Artículo Científico]. Universidad de Costa Rica, Costa Rica. [Acceso: 30/11/2023]. Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/53637/56602>

Vásquez, W. (2020). Metodología de la Investigación. Manual del estudiante. Lima: Universidad San Martín de Porres. Disponible en: <https://www.usmp.edu.pe/iced/instituto/organizacion/contenido-web/mi1-metodologia-de-la-evaluacion.pdf>

Wu, T., Gao, J., Wang, L., y Yuan, K. (2020). Exploring Links between Polychronicity and Job Performance from the Person–Environment Fit Perspective—The Mediating Role of Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 37-56. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103711>

Zoni, S., y Lucchini, R. (2015). European Approaches to Work-Related Stress: A Critical Review on Risk Evaluation. *Safety and Health at Work*, 3(1), 43-49. <https://doi.org/10.5491/SHAW.2012.3.1.43>

ANEXO

ANEXO 1. Operacionalización de variables

Operacionalización de variable *Gestión del Estrés*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Estrés	Según Coaching (2016) la gestión del estrés es aquel conjunto de técnicas de afrontamiento basadas en estrategias para controlar, reducir o neutralizar los efectos negativos del estrés. Denotando de forma concreta la forma de enfrentarse a las situaciones estresantes.	Según Del Hoyo (2004) para medir la gestión del estrés es el conjunto de operación que se tienen que realizar para dirigir y administrar una cosa, direccionado al estrés puede entenderse como aquellas técnicas o mecanismos sistematizados para controlar, dirigir y reducir los efectos negativos de este. Que, para medir la variable se consideró las dimensiones del estrés para un análisis detallado, se considera la teoría establecida y sus tres (4) dimensiones: gestión, factores del entorno, factores de la organización y factores individuales; dichos factores resultan ser vitales para poder medir eficientemente la gestión del estrés.	Gestión interna de la institución educativa.	Habilidad de gestión	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo(2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Habilidad emocional	
			Factores externos y de la realidad nacional.	Incertidumbre económica	
				Incertidumbre política	
				Incertidumbre tecnológica	
			Factores organizacionales y estructurales.	Demanda de las funciones	
				Estructura organizacional	
				Demandas Interpersonales	
			Factores personales y capacidades.	Problemas familiares	
				Problemas económicas	
Personalidad					

Operacionalización de variable Rendimiento Labora

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Rendimiento Laboral	Según Robbins, Stephen y Coulter (2013) el rendimiento laboral es procedimiento por el cual se pretende lograr los objetivos planteados por medio de la realización eficiente de las funciones de los talentos del trabajador, con la finalidad de poder asegurar el éxito de la empresa y/o institución. Es de considerar, que el rendimiento laboral tiene relación directa con el logro de las metas estratégicas, las cuales han sido planteadas por la empresa.	Según Alles (2013) en relación al rendimiento laboral es el resultado del producto del comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye a la serie de estrategias individuales que una persona hace para lograr los objetivos fijados en su centro laboral. Para medir la variable se tuvo en consideración tres (3) dimensiones: Conocimiento, iniciativa y motivación.	Conocimientos previos y adaptabilidad.	Eficiencia	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo(2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Eficacia	
			Iniciativa y características intrínsecas del personal.	Liderazgo y cooperación en el trabajo	
				Cumplimiento de las metas del trabajador	
				Nivel de producción del personal	
			Motivación y cumplimiento de metas, objetivos personales.	Logro en el trabajo	
				Productividad	
				Crecimiento profesional	

ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL ESTRÉS

INSTRUCCIONES: Estimado/a colega, a continuación, tienes 19 preguntas sobre gestión del estrés y rendimiento laboral, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	ÍNDICES				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Gestión interna de la institución educativa.						
1	La comunicación efectiva entre el personal docente y administrativo es crucial para una gestión exitosa.					
2	Comprender y manejar las emociones tanto del personal como de los estudiantes es fundamental para liderar un centro educativo de manera efectiva.					
Dimensión 2: Factores externo y de la realidad nacional.						
3	La capacidad de adaptarse a la incertidumbre económica, como cambios en el financiamiento estatal o fluctuaciones en el presupuesto escolar, es esencial para una gestión efectiva.					
4	La habilidad para gestionar la incertidumbre política, como cambios en las políticas educativas o en el liderazgo gubernamental, es crucial para el éxito de la gestión.					
5	La capacidad para adaptarse a la rápida evolución de la tecnología educativa, como la implementación de nuevas herramientas y plataformas digitales, es esencial para una gestión efectiva.					
Dimensión 3: Factores organizacionales y estructurales.						
6	Es posible equilibrar y satisfacer las demandas de las múltiples funciones en la actividad educativa, como la administración, enseñanza, el desarrollo y la atención integral al estudiante.					
7	Creer que la capacidad para diseñar y mantener una estructura organizacional eficiente y adaptable es fundamental para un funcionamiento efectivo del centro.					
8	Consideras que la capacidad para gestionar eficazmente las relaciones interpersonales entre el personal docente, los					

	estudiantes, los padres y otros miembros de la comunidad escolar es esencial para una gestión efectiva..					
Dimensión 4: Factores personales y capacidades.						
9	Consideras que la capacidad para ofrecer apoyo y recursos a los docentes que enfrentan problemas familiares, como cuidado de hijos, enfermedades familiares u otros desafíos personales, es esencial para una gestión efectiva.					
10	Creer que la habilidad para manejar eficazmente los problemas económicos, como recortes presupuestarios, falta de recursos financieros o financiamiento insuficiente, es crucial para una gestión efectiva.					
11	Consideras que la capacidad para comprender y adaptarse a las diversas personalidades del personal docente, administrativo y estudiantil es esencial para una gestión efectiva					

CUESTIONARIO SOBRE EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES

INSTRUCCIONES: Estimado/a colega, a continuación, tienes 19 preguntas sobre gestión del estrés y rendimiento laboral, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

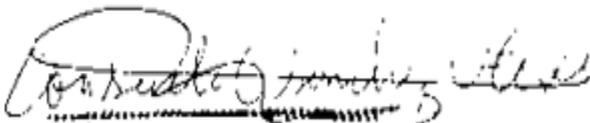
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	ÍNDICES				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conocimientos previos y adaptabilidad.						
1	Considera que la realización de programas de formación continua puede ser efectiva para mejorar el rendimiento laboral de los docentes en los centros educativos.					
2	Considera que la capacidad para establecer objetivos claros, implementar estrategias efectivas y medir los resultados de manera constante es esencial para mejorar el rendimiento laboral.					
Dimensión 2: Iniciativa y características intrínsecas del personal.						
3	El liderazgo compartido y la cooperación entre los docentes pueden incrementar la eficiencia y la calidad del trabajo en los centros educativos.					
4	Considera que establecer metas claras y alcanzables para los trabajadores, junto con un seguimiento regular de su cumplimiento, puede aumentar la eficiencia y la satisfacción laboral en los centros educativos.					
5	Considera que recursos adecuados, capacitación y apoyo emocional al personal puede mejorar el rendimiento laboral de los docentes.					
Dimensión 3: Motivación y cumplimiento de metas, objetivos personales.						
6	Considera que el establecimiento de un sistema de reconocimiento y recompensa por el desempeño excepcional puede motivar al personal a aumentar su nivel de producción.					
7	Considera que la adopción de medidas para mejorar la organización del trabajo y el uso eficiente de los recursos puede incrementar la productividad del personal docente.					
8	Considera que facilitar el acceso a programas de formación					

	y promover oportunidades de desarrollo profesional puede contribuir al crecimiento y el rendimiento laboral del personal docente.					
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

ANEXO 3. Fichas de validación de instrumento de recolección de datos

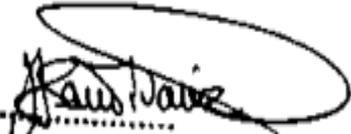
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Gestión del estrés y sus efectos en el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima, 2024
Objetivo del instrumento	Conocer la gestión del estrés y la relación con el rendimiento laboral que perciben los docentes de un colegio emblemático de Lima.
Nombres y apellidos del experto	Consuelo Catalina Sánchez Flores
DNI	08613313
Años de experiencia en el área	25 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Pedro Ruiz Gallo
Cargo	Docente, asesor e investigador
Número telefónico	934847446
Firma	 CONSUELO C. SANCHEZ FLORES CPPe. N° 688797
Observaciones	
Fecha	17 de junio del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Gestión del estrés y sus efectos en el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima, 2024
Objetivo del instrumento	Conocer la gestión del estrés y la relación con el rendimiento laboral que perciben los docentes de un colegio emblemático de Lima.
Nombres y apellidos del experto	Victor Humberto Chero Pacheco
DNI	10676568
Años de experiencia en el área	15 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad María Auxiliadora
Cargo	Docente, asesor e investigador
Número telefónico	970717668
Firma	Validado por: Mg. Victor Humberto Chero Pacheco Firma: 
Observaciones	
Fecha	14 de junio del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Gestión del estrés y sus efectos en el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima, 2024
Objetivo del instrumento	Conocer la gestión del estrés y la relación con el rendimiento laboral que perciben los docentes de un colegio emblemático de Lima.
Nombres y apellidos del experto	Hever Miguel Santivañez Matos
DNI	08193483
Años de experiencia en el área	30 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Tecnológica del Perú
Cargo	Docente, asesor e investigador
Número telefónico	995080735
Firma	 Dr. Hever M. Santivañez Matos ABOGADO Reg. CAL. 16337
Observaciones	
Fecha	16 de junio del 2024

ANEXO 4: RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONSISTENCIA INTERNA

Prueba de Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	56	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	56	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

FUENTE: *Elaboración propia*

Para que los resultados sean confiables es necesario aplicar el coeficiente de Alfa de Cronbach, ya que ello, se encarga de procesar los ítems para tener la certeza si los resultados son confiables o no.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,941	19

FUENTE: *Elaboración propia*

Interpretación:

El coeficiente del alfa de Cronbach, ha logrado evidenciar la fiabilidad de los resultados, dado a que el resultado obtenido de los ítems correspondientes a las dos variables, denota un promedio de ,936 de fiabilidad y con ello se interpreta que la escala de medición es excelente o alta.

ANEXO 5. REPORTE DE SIMILITUD EN SOFTWARE TURNITIN

TURNITING TESIS FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	14%	3%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	www.slideshare.net Fuente de Internet	

ANEXO 6. ANÁLISIS COMPLEMENTARIO

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN	VARIABLES- DIMENSIONES E INDICADORES																								
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del estrés y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación de la gestión del estrés y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación de la gestión del estrés y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.</p>	<p>Se centra en poder plantear una investigación congruente sobre la gestión del estrés y sus efectos en el rendimiento laboral de docentes; a su vez, poder complementar investigaciones referentes al tema del estrés o rendimiento laboral.</p>	<p>Variable 1: Gestión del Estrés</p> <p>Es aquel conjunto de técnicas de afrontamiento basadas en estrategias para controlar, reducir o neutralizar los efectos negativos del estrés. Denotando de forma concreta la forma de enfrentarse a las situaciones estresantes.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gestión interna de la institución.</td> <td>Habilidad de gestión</td> <td>Totalmente en desacuerdo (1)</td> </tr> <tr> <td>Factores externos y realidad nacional.</td> <td>Habilidad emocional</td> <td>En desacuerdo(2)</td> </tr> <tr> <td>Factores organizacionales y estructurales.</td> <td>Incertidumbre económica</td> <td>Indeciso (3)</td> </tr> <tr> <td>Factores personales y capacidades.</td> <td>Incertidumbre política</td> <td>De acuerdo (4)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Incertidumbre tecnológica</td> <td>Totalmente de acuerdo (5)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Demanda de las funciones</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Estructura organizacional</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Escala	Gestión interna de la institución.	Habilidad de gestión	Totalmente en desacuerdo (1)	Factores externos y realidad nacional.	Habilidad emocional	En desacuerdo(2)	Factores organizacionales y estructurales.	Incertidumbre económica	Indeciso (3)	Factores personales y capacidades.	Incertidumbre política	De acuerdo (4)		Incertidumbre tecnológica	Totalmente de acuerdo (5)		Demanda de las funciones			Estructura organizacional	
Dimensiones	Indicadores	Escala																										
Gestión interna de la institución.	Habilidad de gestión	Totalmente en desacuerdo (1)																										
Factores externos y realidad nacional.	Habilidad emocional	En desacuerdo(2)																										
Factores organizacionales y estructurales.	Incertidumbre económica	Indeciso (3)																										
Factores personales y capacidades.	Incertidumbre política	De acuerdo (4)																										
	Incertidumbre tecnológica	Totalmente de acuerdo (5)																										
	Demanda de las funciones																											
	Estructura organizacional																											
<p>Específicos:</p> <p>- ¿Cuál es la relación de la gestión interna y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima?</p> <p>- ¿Cuál es la relación de los factores externos, la realidad nacional y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima?</p> <p>- ¿Cuál es la relación de los factores organizacionales, estructurales y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima?</p> <p>- ¿Cuál es la relación de los factores personales, capacidades y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima?</p>	<p>Específicos:</p> <p>- Conocer la relación de la gestión interna y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.</p> <p>- Conocer la relación de los factores externos, la realidad y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.</p> <p>- Conocer la relación de los factores organizacionales, estructurales y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.</p> <p>- Conocer la relación de los factores personales, capacidades y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.</p>	<p>Específicos:</p> <p>- Existe relación de la gestión interna y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.</p> <p>- Existe relación de los factores externos e impacto de la realidad nacional con el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.</p> <p>- Existe relación de los factores organizacionales, estructurales y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.</p> <p>- Existe relación de los factores personales, capacidades y el rendimiento laboral de los docentes de un colegio emblemático de Lima.</p>		<p>Variable 2: Rendimiento Laboral</p> <p>Ese procedimiento por el cual se pretende lograr los objetivos planteados por medio de la realización eficiente de las funciones de los talentos del trabajador, con la finalidad de poder asegurar el éxito de la empresa y/o institución. Es de considerar, que el rendimiento laboral tiene relación directa con el logro de las metas estratégicas, las cuales han sido planteadas por la empresa.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conocimientos previos y adaptabilidad.</td> <td>Eficiencia</td> <td>Totalmente en desacuerdo (1)</td> </tr> <tr> <td>Iniciativa y características intrínsecas del personal.</td> <td>Eficacia</td> <td>En desacuerdo(2)</td> </tr> <tr> <td>Motivación y cumplimiento de metas, objetivos personales.</td> <td>Liderazgo y cooperación</td> <td>Indeciso (3)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Cumplimiento de metas</td> <td>De acuerdo (4)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Nivel de producción</td> <td>Totalmente de acuerdo (5)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Logro en el trabajo</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Escala	Conocimientos previos y adaptabilidad.	Eficiencia	Totalmente en desacuerdo (1)	Iniciativa y características intrínsecas del personal.	Eficacia	En desacuerdo(2)	Motivación y cumplimiento de metas, objetivos personales.	Liderazgo y cooperación	Indeciso (3)		Cumplimiento de metas	De acuerdo (4)		Nivel de producción	Totalmente de acuerdo (5)		Logro en el trabajo				
Dimensiones	Indicadores	Escala																										
Conocimientos previos y adaptabilidad.	Eficiencia	Totalmente en desacuerdo (1)																										
Iniciativa y características intrínsecas del personal.	Eficacia	En desacuerdo(2)																										
Motivación y cumplimiento de metas, objetivos personales.	Liderazgo y cooperación	Indeciso (3)																										
	Cumplimiento de metas	De acuerdo (4)																										
	Nivel de producción	Totalmente de acuerdo (5)																										
	Logro en el trabajo																											
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS INSTRUMENTO	E MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS																								
<p>Enfoque: Paradigma positivista con enfoque cuantitativo (Hernandez y Torres, 2018)</p> <p>Tipo: Básico (Feria et al. 2019)</p> <p>Método: hipotético-deductivo (Arias, 2020)</p> <p>Diseño: No experimental, transeccional y de nivel c correlacional simple. (Hernández y Torres, 2018)</p>		<p>Población: 56 profesores de todos los niveles y de ambos turnos.</p> <p>Muestra: La muestra censal tomada fue la totalidad de la población, muestreo no probabilístico.</p>	<p>Técnicas: Encuesta auto administradas para las variables de estudio.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Se usaron los estadísticos mediante el programa IBM Statistic 26 para la interpretación de datos en tablas porcentuales y gráficos estadísticos.</p>																								

Árbol de problemas



ANEXO 7: AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
CARTA DE PRESENTACIÓN APROBADA POR LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

CARGO DE RECEPCIÓN		N° DE FOLIOS	
SOLICITO			
PERMISO PARA RECAL INSTRUMENTOS DE RECORD DE INFORMACION			
PARA/MAMA	APODERADO	APELIDOS Y NOMBRES DEL USUARIO	
PIERO	ALEXANDEZ	SANTIVANEZ SANCHEZ	
DOCUMENTOS ADJUNTOS		26 JUN 2024	
CARTA P. OS 16 - 2024 - UCV - VA - EFG - F0113		INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7057 LOS OLIVOS SURCO	
LUGAR Y FECHA		RECEPCION	
SANTIAGO DE SURCO, 25 DE JUNIO DEL 2024		Esp. N° 232 Fecha: 26/06/24 Hora: 11:00 Lima	



...ildación de nuestra Independencia, y de la
oicas batallas de Junin y Ayacucho".

ntar a Santivañez Sanchez, Piero Alexander; identificado
a N° 7002832154; estudiante del programa de MAESTRIA
su tesis conducente a la obtención de su grado de
o de investigación titulado:

nto de los docentes de un colegio emblemático de Lima,
2024

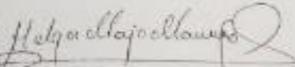
solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro
mación, en la Institución que usted representa, que le
n. Nuestro estudiante investigador Santivañez Sánchez,
ntar a su despacho los resultados de este estudio, luego
nuestros docentes.

de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de
datos de Encuesta.

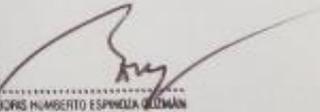
bo de la presente carta confirmando la aceptación o no
electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

nción al presente, hago propicia la oportunidad para
expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

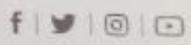



Dña. Helga R. Majo Marrúfo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

DORIS HUMBERTO ESPINOZA GUZMÁN
SUBDIRECTOR DE FORMACIÓN GENERAL

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

POR

ANEXO 8. EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS



