



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Carga laboral y percepción de estrés laboral en una Unidad de  
Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORES:**

Agreda Pérez, Rosa Yanet (ORCID: 0000-0002-4719-2172)  
Aguilar Valencia, Carmen Socorro (ORCID: 0000-0002-5958-3998)

**ASESORA:**

Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

TRUJILLO - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Mi investigación la dedico en primer lugar a Dios, porque sin él no somos nada en esta vida, en los duros momentos él siempre ha estado a mi lado acompañándome en cada paso que doy, así también agradezco a mi hermano y a mis padres por todo su sacrificio, fortaleza, y por sus constantes consejos que han alentado y permitido poder llegar hasta la culminación de mi formación profesional.

Rosa Yanet Agreda Pérez

A la memoria de mi madre quien me enseñó a nunca rendirme, porque su amor y ejemplo cimentaron las bases de la persona que soy, y que a pesar de que ya no está conmigo, sigue guiándome y cuidándome desde el cielo.

Carmen Socorro Aguilar Valencia

## Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, por haberme iluminado, durante todo el proceso de desarrollo de mi tesis, así también a los docentes de la escuela de Administración, quienes me impartieron sus conocimientos que me han ayudado a formarme como profesional, de la misma manera a mi docente asesora por su constante apoyo, para la culminación de mi tesis.

Rosa Yanet Agreda Pérez

Al concluir esta tesis, quiero agradecer profundamente a Dios, por permitirme vivir y sonreír frente a este logro, así también a quienes caminaron junto a mí siendo mi apoyo y fortaleza.

Mi gratitud hacia la escuela de Administración y a todos mis docentes que con sus enseñanzas me han forjado como profesional.

Carmen Socorro Aguilar Valencia

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos .....	21
3.7. Aspectos éticos .....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	51

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Distribución de frecuencia de la carga laboral .....	22
<b>Tabla 2.</b> Distribución de frecuencia de la carga física .....	23
<b>Tabla 3.</b> Distribución de frecuencia de la carga mental .....	24
<b>Tabla 4.</b> Distribución de frecuencia de la carga psíquica .....	25
<b>Tabla 5.</b> Distribución de frecuencia del estrés laboral .....	26
<b>Tabla 6.</b> Distribución de frecuencia de la alta demanda en el ámbito laboral .....	27
<b>Tabla 7.</b> Distribución de frecuencia del control.....	28
<b>Tabla 8.</b> Distribución de frecuencia del apoyo social .....	29
<b>Tabla 9.</b> Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman .....	30
<b>Tabla 10.</b> Correlación entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral ....	31
<b>Tabla 11.</b> Correlación entre la carga física y la percepción de estrés laboral .....	32
<b>Tabla 12.</b> Correlación entre la carga mental y la percepción de estrés laboral ....	33
<b>Tabla 13.</b> Correlación entre la carga psíquica y la percepción de estrés laboral ..	34
<b>Tabla 14.</b> Matriz de operacionalización de la variable carga laboral.....	51
<b>Tabla 15.</b> Matriz de operacionalización de la variable percepción de estrés laboral .....	52
<b>Tabla 16.</b> Listado de especialistas. ....	65
<b>Tabla 17.</b> Coeficientes de Alpha de Cronbach para los instrumentos.....	65

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Diagrama de barras de la variable carga laboral .....	222
<b>Figura 2.</b> Diagrama de barras de la dimensión carga física .....	23
<b>Figura 3.</b> Diagrama de barras de la dimensión carga mental.....	24
<b>Figura 4.</b> Diagrama de barras de la dimensión carga psíquica .....	25
<b>Figura 5.</b> Diagrama de barras de la variable estrés laboral.....	26
<b>Figura 6.</b> Diagrama de barras de la dimensión alta demanda en el ámbito laboral .....	27
<b>Figura 7.</b> Diagrama de barras de la dimensión control .....	28
<b>Figura 8.</b> Diagrama de barras de la dimensión apoyo social .....	29

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo general determinar la relación existente entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo. La investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo transversal, y de nivel descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra de 56 colaboradores administrativos de dicha institución, aplicando un muestreo censal. Se obtuvo como principales resultados, el nivel de carga laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo que cuenta con nivel medio de porcentaje, según las dimensiones carga física presenta un nivel alto (57%), carga mental, un nivel medio (89%) y carga psíquica, un nivel alto (66%). La percepción de estrés laboral presenta un nivel alto y medio de porcentaje (50%), las dimensiones de Alta Demanda Laboral, presenta un nivel medio (61%), Control, un nivel alto y medio (50%) y Apoyo Social, un nivel medio (54%). Por lo que se concluye que existe una relación directa entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral, ya que a mayor cantidad de carga laboral el colaborador presenta mayor nivel de estrés laboral. Así también de haberse encontrado la repercusión existente de acuerdo al coeficiente Rho Spearman la relación de Carga laboral con las dimensiones de percepción de estrés laboral, respecto a la dimensión carga física (0.887) lo que evidencia una correlación positiva fuerte, para la carga mental (0.570) y la carga psíquica (0.719), evidenciando en ambas una correlación positiva considerable.

**Palabras claves:** Carga laboral, percepción de estrés laboral, Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo.

## Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between workload and the perception of work stress in a Local Educational Management Unit of Trujillo. The research was basic, quantitative, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design. We worked with a sample of 56 administrative collaborators of this institution, applying a census sampling. The main results obtained were the level of workload in the Local Educational Management Unit of Trujillo, which has a medium level of percentage, according to the dimensions of physical workload, with a high level (57%), mental workload, a medium level (89%) and psychological workload, a high level (66%). The perception of work stress presents a high and medium level of percentage (50%), the dimensions of High Work Demand, presents a medium level (61%), Control, a high and medium level (50%) and Social Support, a medium level (54%). Therefore, it is concluded that there is a direct relationship between workload and the perception of work stress, since the greater the workload, the higher the level of work stress. Also, according to the Rho Spearman coefficient, the relationship between workload and the dimensions of perception of work stress was found to be significant, with respect to the physical workload dimension (0.887), which shows a strong positive correlation, for the mental workload (0.570) and the psychological workload (0.719), showing a considerable positive correlation in both dimensions.

**Key words:** Workload, perception of work stress, Local Educational Management Unit of Trujillo.



## I. INTRODUCCIÓN

Se ha observado que debido a la coyuntura actual la carga laboral en las empresas ha ido incrementándose a causa de la incertidumbre laboral y los cambios en la modalidad de trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica que debido al aislamiento la carga de trabajo en las mujeres ha aumentado, el triple al de los hombres, es decir el 76,2% del total de horas de trabajo es asignado a ellas (RPP Noticias, 2020). Así mismo se logró identificar en lo expuesto por Hashim, et al. (2018) sobre la relación existente entre el estrés, presión, creatividad de la carga de trabajo, identificando una correlación empírica entre las variables. El estrés genera presión en la carga de trabajo y esta a su vez reduce la creatividad en los colaboradores, causando ansiedad, depresión, irritabilidad y pérdida de capacidad intelectual.

En algunos países de Latinoamérica, como Colombia se realizaron investigaciones sobre la importancia de analizar el estrés en el ámbito laboral, ya que este influye directamente en las personas como en las organizaciones, para lo cual se necesita adoptar medidas preventivas y generar estrategias que puedan hacer frente al estrés, lo que ayudará al bienestar de los colaboradores (Matabanchoy et al., 2017). Según cifras de la Organización Mundial de Salud, el 75% de los trabajadores mexicanos padecen "burnout" o estrés laboral, causa el 25% de los 75,000 infartos, además de migrañas, dolores intensos de espalda, fatiga intelectual, ansiedad y problemas al dormir, entre otros. Esto ubica a este país en primer lugar en esta categoría a nivel mundial, seguido por China con el 73%, y Estados Unidos, con el 59% (Forbes, 2017).

Se han realizado estudios nacionales identificando que ciertos sectores mantienen la opción del teletrabajo, donde los colaboradores valoran la condición debido a la mayor autonomía sobre sus funciones, ahorro de tiempo y dinero. Así mismo recomiendan que el trabajo puede desarrollarse con buenas condiciones siempre y cuando exista un periodo de acondicionamiento de un espacio en el hogar, buena conexión, iluminación, control del ruido, entre otros, de no encontrarse esas condiciones podría ser desfavorable para el cumplimiento de sus funciones, causando estrés, carga laboral y poca productividad de los colaboradores (Conexión ESAN, 2020).

En algunas instituciones públicas, como son las Unidades de Gestión Educativa Local de Trujillo se ha visto reflejada la problemática relacionada a la percepción del estrés y lo más crucial es que se observa en la convivencia diaria, generando inestabilidad emocional e intranquilidad que al no ser erradicado a tiempo puede provocar dificultades en el logro de objetivos organizacionales (Montoya & Silva, 2019).

Así mismo se ha identificado que en la Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, la cual tiene a su cargo 626 instituciones educativas, se ha observado que, debido a la excesiva carga laboral de los colaboradores, está ocasionando somatizaciones o indicadores directos de estrés, el cual puede afectar negativamente a la salud de cada uno de ellos.

Como posibles causas de la investigación sobre la percepción de estrés laboral tenemos a la carga laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, que ha sido notablemente incrementada con el inicio del estado de emergencia sanitaria, la recepción de los expedientes se ha llegado a triplicar comparado con la recepción de documentos cuando el trabajo es presencial. Así mismo se encontró la falta de organización en la distribución del trabajo que realiza cada uno de los trabajadores, al igual que la gestión del tiempo lo que estaría evidenciando la percepción de estrés laboral.

De persistir el problema de la carga laboral se identifican como consecuencias, el agotamiento físico y emocional, la baja productividad, deserción laboral e incumplimiento de sus funciones, insatisfacción laboral, adicional a la solución de problemas en el trabajo remoto acompañado de errores. Y finalmente las pocas facilidades informáticas para poder cumplir efectivamente con sus labores.

La presente investigación tendrá como eje central encontrar la relación existente entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, tomándose como referencia la definición Karasek (1979) que precisa en que consiste el estrés laboral, así mismo se

consideró la teoría presentada por Karasek y Theorell (citado por García, 2016) tomando las dimensiones para así poder evaluar el estrés laboral en los trabajadores de la institución y finalmente se analizará los diferentes estudios para comparar los resultados producto de la presente investigación.

Luego del análisis de la problemática actual, se ha podido considerar la siguiente pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, en el año 2021? Y los problemas específicos, ¿Qué relación existe entre la carga física y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021?; ¿Qué relación existe entre la carga mental y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021?; ¿Qué relación existe entre la carga psíquica y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021?

La presente investigación se justifica de acuerdo a su valor de conveniencia beneficiando a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, controlando la distribución de la carga laboral y mayor productividad en la institución, además de acuerdo a su relevancia social permite que los colaboradores contribuyan a mejorar la efectividad de la atención y solución de problemas en la institución. También se identificó que cuenta con valor de utilidad metodológica permitiendo medir la competitividad de los trabajadores aportando de ese modo a nuevas investigaciones.

Así mismo se ha podido establecer como objetivo general, Determinar la relación entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, en el año 2021. Y como objetivos específicos; Determinar la relación entre la carga física y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021; Determinar la relación entre la carga mental y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021; Determinar la relación entre la carga psíquica y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021.

Para la presente investigación se logra determinar como hipótesis general la siguiente, Existe relación directa entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021. Y como hipótesis específicas; Existe relación directa entre la carga física y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021. Existe relación directa entre la carga mental y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021. Existe relación directa entre la carga psíquica y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a los antecedentes internacionales, se encontró la investigación de Guzmán y Silva (2019) quienes tuvieron como propósito determinar la relación entre la carga laboral y el nivel de estrés en un centro de salud en Nicaragua, siendo un estudio descriptivo de tipo transversal. La muestra fue un total de 26 personas, se utilizó como instrumento un cuestionario a través de preguntas con respuestas cerradas para lo que es carga laboral y la escala de estrés percibido (pss14) para dicho análisis. Se obtuvo como resultados que la mayor parte de la población oscila entre 20 y 30 años, y son técnicos superiores de enfermería, con 1-10 años de labor, el 35% de los encuestados trabajan más de 40 horas semanales, el 77% realizan horas extras y no son reconocidas salarialmente, por otro lado, el 38% de la población se encuentra cansada o fatigado y un 50% considera que existe un mal clima laboral. Concluyendo que existe exceso de carga laboral lo cual estaría desencadenando un estrés moderado repercutiendo en su desempeño del personal, encontrando factores comunes como la edad, horas extras, falta de organización y compañerismo.

Chiang et al. (2018) quienes en su investigación tuvieron como finalidad estudiar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en una Institución de Beneficencia en España, cuyo estudio fue empírico transversal, descriptivo correlacional, con una muestra de 184 trabajadores, dividido en cinco grupos. El instrumento aplicado fue el cuestionario de 71 ítems separados en 3 secciones; información general, estrés y satisfacción laboral. Los valores obtenidos en confiabilidad con el alfa de Cronbach, para Satisfacción Laboral fue entre 0,656 y 0,923, y para Estrés Laboral entre 0,635 y 0,927 lo que indicó que es aceptable para ambos. Así mismo los resultados obtenidos indicaron que todos los colaboradores se encuentran en el cuadrante baja tensión respecto al estrés, al igual que baja demanda psicológica, alto control y apoyo social, y para satisfacción laboral en un nivel medio. Concluyendo que, a mayor satisfacción laboral y control respecto al trabajo, se logra disminuir el nivel estrés, por otro lado, la dimensión apoyo social aumenta la satisfacción laboral contribuyendo a reducir el estrés.

Zuñiga y Pizarro (2017) en su investigación se encargaron de analizar a los

docentes de un colegio público de enseñanza técnico profesional en Chile acerca del síndrome de Burnout. Se aplicó el instrumento del cuestionario Maslach Bournout Inventory (MBI), aplicado a los profesores de un colegio de Chile, entre los principales resultados se encontraron que el síndrome de Burnout global del centro educativo se encuentra en un nivel bajo o medio en los maestros del colegio, de acuerdo a la dimensión agotamiento emocional si se mostró un nivel de 34%, mientras que la falta de realización personal y despersonalización en niveles bajo medio y bajos respectivamente.

Seijas (2017) tuvo como principal finalidad evaluar el estrés laboral, síndrome burnout y riesgos psicosociales en docentes universitarios de una facultad de bioanálisis en Venezuela. Siendo una investigación descriptiva transversal, se tomó como muestra a 75 docentes, se utilizó la metodología CoPsoQ-istas21. Arrojando como principales resultados respecto a la variable riesgos psicosociales, un 54,9% presenta inseguridad en sus condiciones de trabajo, un 80,8% señalan su ritmo de trabajo, un 52,7% consideran que tiene una situación desfavorable en su salud, se halló una relación directa entre las dimensiones, escala de sueldos y antigüedad laboral; los niveles de síndrome de burnout y estrés laboral. Concluyendo que hay relación directa con los riesgos psicosociales, el estrés laboral y el síndrome de burnout, identificando que hay puntos importantes que trabajar con los colaboradores y potenciar el desempeño de los docentes, el presente estudio consideró la teoría de la OMS (2004), acerca de un trabajo saludable genera presión en los colaboradores enfocándose en sus recursos y capacidades, así como el grado de control en sus actividades y apoyo que recibe de su entorno. La salud es un estado completo que involucra mente, cuerpo y sociedad, no solo la aparición de enfermedades o afecciones, es por ello que se considera que un entorno laboral saludable cuenta con factores que promuevan la salud.

Londoño et al. (2019) que tuvieron como finalidad describir los aspectos cuantitativos y cualitativos acerca de cómo los docentes del nivel secundario del sector público colombiano, perciben la carga laboral. La investigación es relacional y de diseño descriptivo, se consideró a la muestra 498 profesores de 19 centros educativos. Entre los principales resultados se identificaron dos tipos de

percepción referente a la variable carga laboral, la primera es relacionada con la jornada de trabajo y el segundo tipo de percepción es la que consideran que hay exceso de carga de trabajo para los docentes. Concluyendo que hay dos grupos muy diferenciados de percepciones de acuerdo con el trabajo de cada maestro, algunos asumen sus funciones sin contrariedad, mientras que otro grupo señalan como exceso de trabajo adicional a sus funciones.

Gómez et al. (2019) en su investigación tuvieron como finalidad identificar factores de riesgo sicosocial ocupacional en docentes universitarios en Bogotá. La metodología de la investigación fue cuantitativa, con un diseño predictivo transversal, la muestra considerada fue de 302 catedráticos correspondiente a 21 universidades, entre los principales resultados se encontraron evidencia de inseguridad laboral, excesiva carga laboral y demasiadas exigencias laborales, causando estrés entre los docentes. Entre otros malestares se encontraron síntomas psicosomáticos, desajuste social y ansiedad. Concluyendo que al existir un exceso de trabajo no solo causa malestares de salud a causa del estrés, también repercute en su desempeño, brindando un mal servicio académico, por ello se sugiere potenciar a los catedráticos y administrar la distribución de las funciones asignadas, así mismo el autor utiliza la teoría de Heredia et al. (2018) sobre las habilidades previas y como estas no son suficientes para dar respuesta a nuevos retos, debido a que limitan el desempeño, sino que también afectan el bienestar psicológico y salud física en los docentes, así como en alumnos, se perciben otros factores como el mal desempeño, ausentismo, reducción de la calidad del trabajo, abandono de la actividad laboral, baja satisfacción laboral, etc.

Para los antecedentes nacionales, tenemos a Triveño (2017) en su investigación buscó establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en profesores de la Red 12, Unidad de Gestión de Educación Local 05 en San Juan de Lurigancho, siendo una investigación no experimental descriptiva correlacional transaccional. Aplicando los instrumentos de cuestionario e inventario de estrés a una muestra de 166 profesores de los tres niveles (inicial, primaria y secundaria). Obtuvo como principales resultados una relación negativa entre las variables y un bajo nivel de correlación ( $r= 0,213$ ), así también obtuvo los mismos resultados concernientes a las variables y sus

dimensiones. Concluyendo que el compromiso laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de San Juan de Lurigancho no está relacionado con el estrés que estos presentan.

Ortiz y Cruz (2019) en su investigación tuvieron como finalidad determinar la influencia del estrés laboral con el rendimiento de los colaboradores administrativos del área de gestión administrativa de la UGEL 16 Barranca, 2018, siendo un estudio no experimental, correlativo, explicativo y correlacional. Se tomó como muestra a 24 colaboradores del área de gestión administrativa, de la UGEL de Barranca, utilizando como instrumento al cuestionario, arrojando como principales resultados que el estrés laboral tiene influencia significativa en el rendimiento laboral de los colaboradores del área de gestión administrativa de la UGEL 16 Barranca, teniendo una correlación de 0,671 siendo positiva y moderada según la escala Spearman. Concluyendo que al existir estrés en los trabajadores esto se verá directamente afectado en el rendimiento que estos tengan al momento de cumplir sus funciones.

Linares (2019) en su investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre las variables carga de trabajo y estrés laboral en Magistrados de la ciudad de Lima. La muestra considerada fue de 70 magistrados de ambos sexos de la ciudad de Lima. El estudio contó con un diseño empírico y con estrategia asociativa correlacional. Como instrumento aplicado fue la Escala de Carga de trabajo y la escala de Estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo- Organización Mundial de la Salud. Como principales resultados se encontró una relación directa entre la variable carga de trabajo y la variable estrés Laboral. Concluyendo que, a mayor carga de trabajo, el nivel de estrés laboral se ve incrementado en los Magistrados de la ciudad de Lima.

Noriega (2017) en su investigación tuvo como finalidad conocer la incidencia del estrés laboral con las habilidades directivas de los profesores de instituciones educativas de la UGEL 02, 2017. Siendo una investigación no experimental, descriptiva correlacional causal. Se tomó una muestra 41 profesores de instituciones educativas de la UGEL 02, utilizando como



instrumento a la encuesta. Se tuvo como principales resultados que no hay incidencia entre el estrés de los profesores con las habilidades directivas en las instituciones educativas que conforman la red 19 UGEL 02. Concluyendo que las instituciones pertenecientes a la red 19 no tienen relación directa con las habilidades directivas con el estrés que sus docentes presenten al desempeñar sus funciones.

Estrabidis (2019) en su investigación tuvo como finalidad determinar la relación existente entre el desempeño laboral y el estrés de los profesores del Centro Educativo San Martín de Porres de Villa el Salvador UGEL 01, 2019, siendo un estudio cuantitativo descriptivo correlacional. Tomando una muestra de 40 profesores de la institución educativa en cuestión; se aplicó como instrumento el cuestionario de Burnout y un cuestionario acerca del desempeño laboral. Obteniendo como principales resultados la existencia de una significativa relación entre el desempeño laboral de los profesores con el estrés de acuerdo a sus dimensiones; despersonalización, agotamiento emocional y falta de realización personal en los profesores de la institución educativa antes mencionada de la UGEL. Concluyendo que al presentar estrés los docentes manifiestan un bajo desempeño en sus funciones, teniendo repercusión en el rendimiento de toda la institución en mención.

Ruiz (2017) en su investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre el desempeño laboral y el estrés de la UGEL 03 Trujillo, 2017, siendo un estudio no experimental correlacional. Se tomó de muestra a 40 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 03 Trujillo, aplicando el instrumento de encuesta para evaluar el desempeño por cada jefe de cada área correspondiente, adicionalmente se aplicó una encuesta a la muestra para evaluar el estrés. Encontrando como principal resultado la débil existencia de relación entre ambas variables en los colaboradores de la UGEL 03 Trujillo. Concluyendo que en la UGEL el estrés de sus colaboradores tiene poca relación con el desempeño laboral y cumplimiento de sus funciones.

Según Escobedo (2018) tuvo como finalidad determinar el compromiso de los trabajadores relacionado con el estrés laboral en los colaboradores de la

Unidad de Gestión Educativa Local 04 Trujillo, 2018. Siendo un estudio no experimental correlacional transversal, aplicando un cuestionario como instrumento aplicado a una muestra de 38 colaboradores. Como principales resultados se refleja la relación inversa de -0.764 y significativa entre ambas variables, quiere decir que existe una correlación negativa alta, demostrando que al tener un alto estrés laboral en la UGEL 04 disminuye el compromiso de trabajadores hacia la institución, repercutiendo en el desempeño que tienen al cumplir sus funciones.

A fin conocer un poco más las variables de estudio, tenemos a Karasek (1979) que define al estrés laboral como el que se produce debido a las excesivas demandas psicológicas que se dan dentro del entorno de trabajo y el bajo control que ejerce sobre ellas. La demanda excesiva generalmente se deriva del ritmo y rapidez del trabajo, de la cantidad de trabajo, de las órdenes contradictorias y conflictivas o de la dependencia de ritmo de los demás colaboradores. Y el control se refiere a la capacidad o cantidad de recursos disponibles para cumplir eficientemente a las demandas. De igual forma el estrés laboral se considera al conjunto de emociones, reacciones psicológicas, conductuales y cognitivas de un trabajador, debido a ciertos estímulos de conducta extremadamente exigente al cumplir sus funciones, en el ambiente laboral o en la misma organización, la cual no puede dar una respuesta ante dicha situación suscitada, (Houtman, et al., citado por Sánchez, 2016).

Así mismo la Organización Mundial de la Salud (Tello, 2018; p. 17), define al estrés laboral como un conjunto de reacciones fisiológicas en los colaboradores que afrontan situaciones laborales bajo presión, desconocimiento o no contar con habilidades o destrezas para cumplirlos retando sus habilidades para afrontar la situación que se les presente. Dicha sensación suele generar estados que se caracterizan por angustia y excitación, que pueden prolongarse en el tiempo, provocando efectos perjudiciales tanto psicológicos como físicos. Al existir estrés laboral origina un desequilibrio en las exigencias externas e internas que afronta el sujeto vinculado con los recursos personales y del entorno para lograr satisfacer esas necesidades, (Fernández et al., citado por Sánchez, 2016).

Para Schaufeli y Salavona (2002) consideran al estrés laboral como proceso en el cual actúan dos componentes, estresores laborales y recursos provenientes de la persona, así como del trabajo. Asimismo, indican que ante la falta de recursos estos se convierten en estresores y el efecto contrario puede ayudar a disminuir los efectos dañinos de los estresores. Finalmente, Pender (citado por Patlán, 2019) define al estrés laboral como la respuesta no específica del organismo a cualquier estímulo sobre el individuo que presenta síntomas como: liberación de hormonas, aumento de la presión arterial, transpiración, y aumento de actividad cardíaca.

Las dimensiones de la variable estrés laboral, según Miravalles (2011) las divide tomando como referencia la escala de estrés que presenta Maslach siendo: Subescala de agotamiento, relacionado a las vivencias de cada individuo causando cansancio emocional por las exigencias del trabajo; subescala de despersonalización, que corresponde a la valoración de actitudes de distanciamiento y frialdad de cada individuo; y por último la subescala de realización personal, es la valoración de la realización personal y sentimientos de autoeficiencia al cumplimiento de sus funciones.

De acuerdo a las dimensiones de estrés laboral se ha considerado la teoría presentada por Karasek y Theorell (citado por García 2016) que muestra su modelo de cuestionario Demanda-Control-Apoyo Social, es por ello que plantea tres dimensiones: Alta demanda en el ámbito laboral, control y apoyo social, donde considera que las altas demandas laborales aparecen por la escasez o ausencia de tiempo para trabajar, ya sea por la cantidad de trabajo que se tenga, y aquel trabajo realizado bajo presión de tiempo, la presencia de situaciones que impidan realizar las funciones, nivel de concentración y el volumen de trabajo. El control se trata sobre la capacidad de los profesionales sobre la organización y sus funciones, distinguiendo dos componentes a las habilidades y la autoridad en la toma de decisiones. Y finalmente, el apoyo social, consiste en la interacción respecto a la ayuda que se tiene de las empresas y por parte de los compañeros. Al tomarse en cuenta su instrumento Cuestionario de Demanda-Control de Karasek, que se evalúa en 29 ítems, consistiendo 9 de control sobre el trabajo, 9 en demandas laborales y 11 en apoyo social.

Según Hernández (2018) considera la teoría presentada por Maslach y Jackson que señalan a 3 dimensiones: despersonalización, escasa realización personal y agotamiento emocional, las cuales describe de la siguiente manera: despersonalización, se considera a aquellas actitudes de los colaboradores que manifiestan cinismo hacia quienes que brindan sus servicios; escasa realización personal, se atañe a la pérdida de confianza en sí mismo y presentar un autoconcepto negativo; finalmente, el agotamiento emocional consiste a las sensaciones del individuo tanto físico como emocional que se produce al interactuar con los trabajadores y clientes.

Según Iniesta (2016) considera a las dimensiones del estrés a las siguientes: Fase de alarma, Fase de resistencia, Fase de agotamiento, y la clasificación del nivel del estrés. Correspondiente a la Fase de alarma, suele presentarse de manera leve debido a situaciones cotidianas, suelen variar de menor a mayor intensidad presentando síntomas leves del estrés, tanto físicas como síquicas. Respecto a la fase de resistencia suele suceder cuando los individuos presentan el aumento reiterado de estrés, suelen presentarse malestares como enfermedades físicas y mentales. La Fase de agotamiento, se caracteriza por la deficiencia de rendimiento laboral, es donde la mayor parte de los colaboradores que presenten estrés, contraen enfermedades debido a la baja de defensas y la alta tensión que presenten ante situaciones de presión, incluso desarrollando enfermedades sicosomáticas.

De acuerdo con la variable carga laboral esta se define como la interacción entre el grado de movilización de la capacidad del colaborador con el nivel de exigencia que realiza la tarea asignada en el cumplimiento de sus funciones laborales (Tovalín y Rodríguez, 2011). Respecto a un análisis cuantitativo se puede definir como la cantidad de tareas que puede realizar en un determinado tiempo, y un análisis cualitativo lo que concierne a la complejidad de la función que debe realizar, junto con los recursos que tenga para su culminación. Al encontrar un alto nivel de carga de trabajo genera estrés y riesgo sicosocial, al existir una constante exigencia física y psicológica al momento de cumplir con su trabajo.

La carga de trabajo se presenta en el medio laboral, mostrando evidencias empíricas, asociadas al incremento de presión sanguínea, estrés, aumento de absentismo y agotamiento emocional (Ilies, Dimotakis y De Pater, 2010), es por ello que manifiestan hechos de impacto negativo para la salud de los colaboradores y su desempeño laboral (Portoghese, Galletta y Coppola, 2014).

Calderón et al. (2018) consideran a la carga de trabajo como aquella relación entre la exigencia laboral y la capacidad para realizar sus tareas en un determinado tiempo. Así también, el hecho de exceder la carga de trabajo genera estrés en los colaboradores, por la contaste exigencia física y psicológica. Por otro lado, se consideró el modelo teórico evaluación de factores psicosociales, donde la escala de Carga de Trabajo es un instrumento utilizado para medir encontrado en la información en la batería de pruebas UNIPSIICO, unido con otras escalas de evaluación de aspectos psicosociales de demanda laboral. Esta batería fue validada en España, hallando la estructura dimensional en un nivel satisfactorio relacionado con el modelo teórico y la escala de carga de trabajo manifestó ser unidimensional. Considerando un criterio predictivo, donde el constructo explicó que tiene alta incidencia en las estadísticas de problemas de salud en colaboradores, así mismo su confiabilidad fue adecuada (Gil, 2016).

Moriano, Topa y García (2019) señalan que la carga laboral es el tema más estudiado en todos los rubros, en su mayoría es en el sector sanitario y educativo, se considera como un predictor que genera la fatiga y la calidad de desempeño al realizar sus funciones, existiendo una relación negativa entre dichas condiciones. Al encontrarse exceso de trabajo siendo una de las causas principales de demandas laborales, que las organizaciones e instituciones se ven expuestos, siendo el agotamiento emocional uno de los factores más resaltantes.

Maliza y Bastidas (2018) la carga de trabajo se refiere a la limitada capacidad del trabajador relacionada con el desarrollo de las funciones específicas. Es por ello que manifiesta dificultad en realizar sus funciones donde incrementa el requerimiento de los recursos para procesar la información, la demanda que necesita para procesar una función o funciones que excedan su capacidad, teniendo como consecuencia el estrés laboral, bajo desempeño

organizacional y personal. El exceso de trabajo o carga laboral genera la necesidad de los colaboradores para buscar otros trabajos que les brinde mayor estabilidad mental, emocional, satisfacción personal y física.

Maliza y Bastidas (2018) ha considerado las dimensiones de: Carga física y esfuerzo muscular, que comprende la evaluación de la carga física estática, carga física dinámica, fisiológico, que analiza como los colaboradores hacen desgaste físico al cumplir sus funciones en el trabajo. Carga mental, se encarga de analizar la conducta y patrones psicológicos de los colaboradores, como influye su desempeño en sus funciones, todos los aspectos que conllevan el cumplimiento de su trabajo. Y finalmente, carga psíquica, se encarga de evaluar los aspectos efectivos referidos al contenido del trabajo, el vínculo que el colaborador ha desarrollado con la institución; y la carga emocional y afectiva por agentes externos al trabajo, relaciones laborales, familiares, etc.

Santibáñez (2015), consideró las dimensiones de carga laboral y las evaluó de acuerdo al análisis de los siguientes tipos de carga laboral: La carga visual, se considera a aquellos trabajos que se desarrollan por extensas horas, expuestos a aparatos electrónicos que producen cansancio y algún malestar visual en los colaboradores, también al exceso de horas de trabajo, largos expedientes por revisar, entre otros. La carga o exigencia horaria de trabajo, se considera a realizar funciones de otras áreas, y hacerlo en otras fuera del horario de trabajo, por falta de distribución de trabajo durante las jornadas laborales, excediendo las 24 horas del día para cumplir con sus funciones. La carga ambiental de trabajo, se analiza el ambiente laboral donde se desarrollan las funciones, que cuente con el espacio y mobiliario necesario que presenten buenas condiciones para evitar algún inconveniente de salud al realizar el cumplimiento de sus funciones, así mismo las exigencias agregadas que afecten el organismo, sea la humedad, luz, calor, ruido, contaminantes ambientales, etc.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo básica, porque parte de un marco teórico con el que se busca enriquecer los conocimientos y proponer nuevas alternativas que sirvan como base a posteriores investigaciones (Sánchez y Reyes, 2009). De enfoque cuantitativo porque utiliza la recolección de datos y prueba una hipótesis en base a cantidades numéricas y cálculos estadísticos que conducen a probar las teorías planteadas, a su vez se fundamenta en el conteo de datos, mediciones numéricas y la aplicación estadística para conocer con exactitud el comportamiento de la muestra o población. (Pinto, 2018)

##### **Diseño de investigación**

El diseño de la investigación fue de diseño no experimental, de tipo transversal ya que el estudio se realizó en un solo momento, y de nivel descriptivo correlacional, porque esto permitió describir y relacionar la variable carga laboral y la variable percepción de estrés laboral, según lo propuesto por (Pinto, 2018); con el propósito de realizar un análisis de los niveles de estrés laboral y las dimensiones de carga laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Según Cauas (2015) la variable es una característica observable ya sea de un objeto o fenómeno, para lo cual toda investigación relaciona en dos niveles, tanto conceptual como el operacional, cuya definición conceptual permite enumerar las características de interés para la investigación y la operacional, permite establecer la correlación de las variables entre sí, de tal forma que los datos observados sean verificados de acuerdo con la definición conceptual.

##### **Variable 1. Carga laboral**

##### **Definición conceptual**

Maliza y Bastidas (2018) la carga de trabajo se refiere a la limitada capacidad del

trabajador relacionada con el desarrollo de las funciones específicas. Es por ello que manifiesta dificultad en realizar sus funciones donde incrementa el requerimiento de los recursos para procesar la información, la demanda que necesita para procesar una función o funciones que excedan su capacidad, teniendo como consecuencia el estrés laboral, bajo desempeño organizacional y personal. El exceso de trabajo o carga laboral genera la necesidad de los colaboradores para buscar otros trabajos que les brinde mayor estabilidad mental, emocional, satisfacción personal y física.

### **Definición operacional**

Maliza y Bastidas (2018) ha considerado las dimensiones de: *Carga física y esfuerzo muscular*, que comprende la evaluación de la carga física estática, carga física dinámica, fisiológico, que analiza como los colaboradores hacen desgaste físico al cumplir sus funciones en el trabajo. *Carga mental*, se encarga de analizar la conducta y patrones psicológicos de los colaboradores, como influye su desempeño en sus funciones, todos los aspectos que conllevan el cumplimiento de su trabajo. Y finalmente, *carga psíquica*, se encarga de evaluar los aspectos efectivos referidos al contenido del trabajo, el vínculo que el colaborador ha desarrollado con la institución; y la carga emocional y afectiva por agentes externos al trabajo, relaciones laborales, familiares, etc.

### **Indicadores**

Para la dimensión carga física tenemos como indicadores carga física estática, carga física dinámica y fisiológico. Así mismo, para la dimensión carga mental tenemos como indicadores de conducta y psicológicos. Al igual para la dimensión carga psíquica tenemos como indicadores aspectos efectivos referidos al contenido del trabajo y carga emocional y afectiva.

### **Escala de medición**

La escala de medición es ordinal mediante la escala de Likert, cuyas alternativas de respuesta son; Totalmente de acuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).



## **Variable 2. Estrés laboral**

### **Definición conceptual**

Karasek (1979) que define al estrés laboral como el que se produce debido a las excesivas demandas psicológicas que se dan dentro del entorno de trabajo y el bajo control que ejerce sobre ellas. La demanda excesiva generalmente se deriva del ritmo y rapidez del trabajo, de la cantidad de trabajo, de las órdenes contradictorias y conflictivas o de la dependencia de ritmo de los demás colaboradores. Y el control se refiere a la capacidad o cantidad de recursos disponibles para cumplir eficientemente a las demandas.

### **Definición operacional**

Se ha considerado como definición operacional para la evaluación y análisis de percepción de estrés partiendo del cuestionario de Karasek y Theorell que plantean las siguientes dimensiones: Alta demanda en el ámbito laboral, control y apoyo social. Donde su instrumento encargado de la medición de la sobrecarga laboral es el cuestionario de Demanda-Control, se evalúa a través de 29 ítems, 9 de control sobre el trabajo, 9 sobre demandas y 11 de apoyo social, (García, 2016).

### **Indicadores**

Para la dimensión alta demanda laboral se tuvo como indicadores exigencia laboral, orden laboral, dinamismo laboral, tiempo disponible, dependencia laboral, nivel de concentración. Asimismo, para la dimensión control se tuvo como indicadores, conocimiento, creatividad, habilidades, toma de decisiones, liderazgo. Finalmente, para la dimensión apoyo social se tuvo como indicadores; interacción social, capacidad laboral, cooperación laboral, ayuda disponible de la empresa.

### **Escala de medición**

La escala de medición es ordinal mediante la escala de Likert, cuyas alternativas de respuesta son; Totalmente de acuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

En la presente investigación se consideró como población de estudio a los integrantes de una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, siendo un total de 56 colaboradores administrativos de las diferentes áreas que laboran en la institución (Área de Gestión Institucional, Gestión Administrativa, Gestión Pedagógica, Asesoría Jurídica y Dirección), para ello se ha considerado a Gómez et al. (2016) quienes definen a la población como el conjunto de personas u objetos que deben cumplir ciertas características comunes. Para lo cual se ha tomado en cuenta los siguientes criterios.

***Criterios de inclusión.*** Se consideraron a todos los colaboradores de las diferentes áreas que se encontraban laborando en la institución y que además expresaron su consentimiento para participar en la investigación.

***Criterios de exclusión.*** Se decidió omitir a las jefaturas de la institución donde se desarrolló la investigación debido a que por la categoría de sus puestos no hay mayor incidencia en ellos, así como aquellos colaboradores que se encontraban con licencia por salud o estuvieron de vacaciones durante el periodo de evaluación.

#### **Muestra**

Para la presente investigación, se consideró estudiar a los 56 colaboradores administrativos que conforman la Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, debido a que la población es muy pequeña y no requiere cálculo de muestra, siendo una muestra censal cuya característica principal es que los resultados representan la totalidad de la población. Según Hayes (citado por Galán et al. 2020) se considera muestra censal cuando la cantidad de la muestra es igual a la población, por tanto, esta clasificación es usada cuando la población es relativamente pequeña y cuando es necesario trabajar con la totalidad de la población (p. 56).

## **Muestreo**

No se aplicó el muestreo, porque se trabajó con toda la población, los 56 trabajadores.

## **Unidad de análisis**

Los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

En la presente investigación se utilizó la encuesta; porque, según Ferrando (1996) la encuesta es una técnica de investigación, que haciendo uso de diversos procedimientos estandarizados de interrogación, permite la recolección y análisis de datos de una muestra o población con la finalidad de obtener mediciones cuantitativas. Así mismo Grasso (2006) define a la encuesta como un método de investigación, un procedimiento que permite recabar información de manera sistematizada y ordenada de una muestra representativa de la población. Esta encuesta nos permitió determinar el nivel de carga laboral, así como el nivel de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo.

#### **Instrumentos**

El instrumento que permitió recolectar la información fue el cuestionario Demanda-Control de Karasek formado por un total de 29 ítems con la escala de medición correspondiente a la variable percepción de estrés y 15 ítems para la variable carga laboral con una escala de medición de Likert. Para Meneses y Rodríguez (2011) el cuestionario es un instrumento que sirve para recolectar datos con el propósito de ser usado en una investigación. Este instrumento nos permitió obtener la información de los agentes involucrados en la institución, el cual fue aplicado mediante el formulario Google previa coordinación con el director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo.

## **Validez**

La aprobación de los instrumentos se validó por los expertos especializados, quienes revisaron, hicieron las correcciones y posteriormente aprobaron la elaboración del cuestionario. Según Hernández et al. (2014) indica que la validez es el grado en el que el instrumento va a medir a la variable de estudio. (Ver anexo 3)

## **Confiabilidad**

Según Hernández et al. (2014), la confiabilidad consiste en confiar en el instrumento que al momento de su aplicación al mismo objeto o persona produzca resultados iguales. Para conocer la confiabilidad de los instrumentos, se trabajó en el SPSS, la confiabilidad del Alfa de Cronbach, los mismos que se realizaron en una escala Likert, en el que se obtuvo para la variable carga laboral el Alfa de Cronbach de 0.812 y para la variable estrés laboral un Alfa de Cronbach de 0.804, en el que indica que los instrumentos fueron aceptables. (Ver anexo 3)

### **3.5. Procedimientos**

Para la realización de la presente investigación se necesitó realizar la documentación requerida para acceder al permiso de la Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, mediante la aprobación de la Universidad César Vallejo que facilitó las cartas correspondientes de autorización para proceder a la realización del estudio y aplicación del instrumento, debidamente coordinado con el director de la institución, para luego plasmar ambos cuestionarios en un Formulario de Google, los que posteriormente fueron aplicados a los colaboradores de la mencionada institución utilizando los medios tecnológicos; correos electrónicos, WhatsApp y llamadas telefónicas dada la coyuntura actual, para así completar la información requerida referente a la carga laboral y la percepción de estrés laboral.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para la presente investigación se utilizó el análisis descriptivo e inferencial que permita comprender los resultados obtenidos. Según Fernández et al. (2002) la estadística descriptiva es aquella que busca presentar y resumir los datos observados para lo cual utiliza tablas y gráficos. Mientras que la estadística inferencial estudia las probabilidades de éxito de las diversas soluciones a un problema a partir de una muestra extraída de la población y es usada con el fin de comprobar las hipótesis. A fin de analizar los datos se usó el software SPSS 23, además hojas de cálculo en el programa Excel, cuyos trabajos comparativos ayudaron a analizar mejor la relación existente entre las variables, hacer la presentación de los resultados mediante tablas y figuras con su debida interpretación.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación consideró los lineamientos planteados por la Universidad César Vallejo, respetando las normas y reglamentos de investigación, así mismo la recopilación y contenido de los capítulos provienen de información fidedigna tanto de libros como de artículos y tesis, los cuales fueron parafraseados respetando los derechos de autor, citándolos respectivamente con las normas APA 7ma. Edición y lo estipulado en el código de ética de la Universidad César Vallejo, aprobado mediante resolución de consejo universitario N° 292-2020/UCV. Así también se manifiesta que la investigación es original tanto en contenido como en análisis, puesto que no se realizó manipulaciones ni modificaciones intencionadas para obtener resultados favorables a ningún tipo de interés.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

Luego de la aplicación de los instrumentos y la recolección de datos, se procedió a realizar el análisis correspondiente.

#### Variable carga laboral

**Tabla 1**

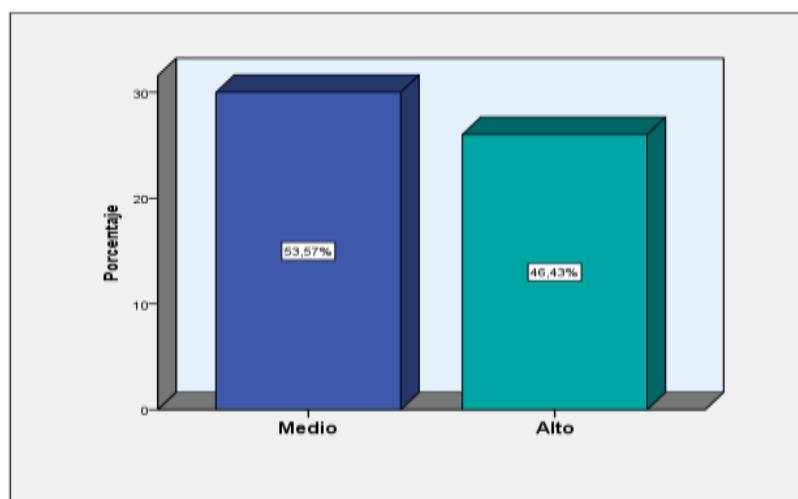
*Distribución de frecuencia de la carga laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	30	53,6	53,6	53,6
	Alto	26	46,4	46,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

*Nota:* SPSS versión 23

**Figura 1**

*Diagrama de barras de la variable carga laboral*



En la tabla 1 y figura 1, se puede evidenciar que el 53,6% de los encuestados presenta niveles medios y el 46,4% niveles altos, mientras que ninguno consideró nivel bajo respecto a la variable carga laboral.

## Dimensión carga física

Tabla 2

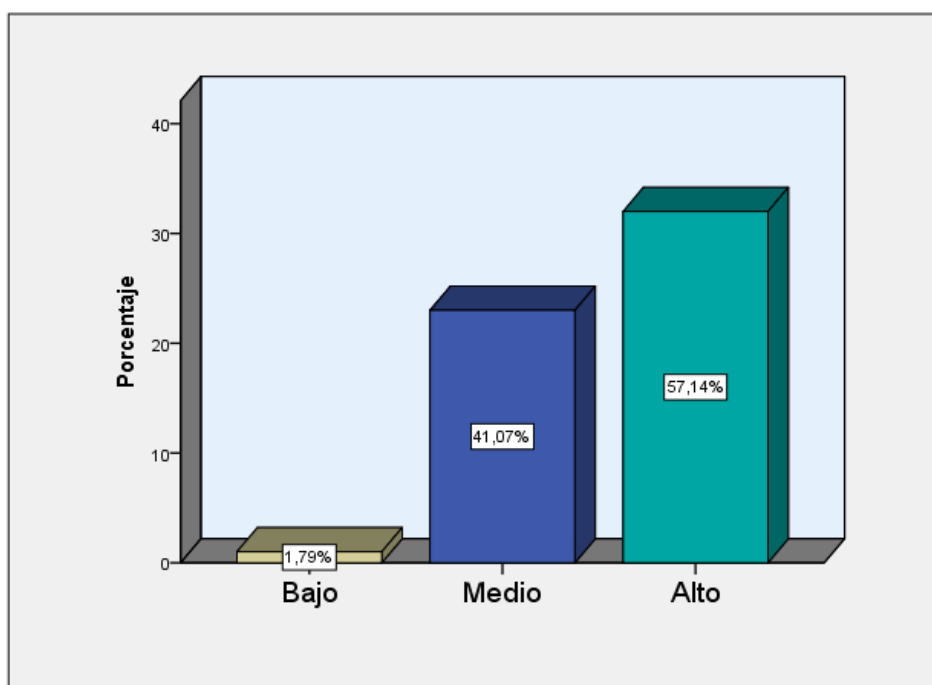
*Distribución de frecuencia de la carga física*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,8	1,8	1,8
	Medio	23	41,1	41,1	42,9
	Alto	32	57,1	57,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: SPSS versión 23

Figura 2

*Diagrama de barras de la dimensión carga física*



En la tabla 2 y figura 2, se puede evidenciar que el 57,1% de los encuestados presenta niveles altos y el 41,1% niveles medios, mientras que el 1,8% consideró nivel bajo respecto a la dimensión carga física.

## Dimensión carga mental

**Tabla 3**

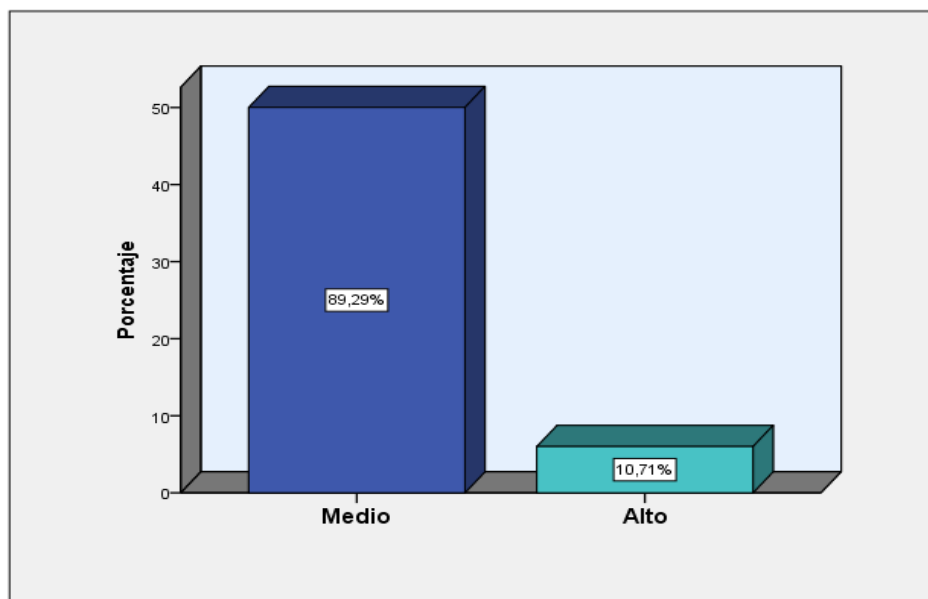
*Distribución de frecuencia de la carga mental*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	50	89,3	89,3	89,3
	Alto	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: SPSS versión 23

**Figura 3**

*Diagrama de barras de la dimensión carga mental*



En la tabla 3 y figura 3, se puede evidenciar que el 89,3% de los encuestados presenta niveles medios y el 10,7% niveles altos, mientras que ninguno consideró nivel bajo respecto a la dimensión carga mental.



## Dimensión carga psíquica

**Tabla 4**

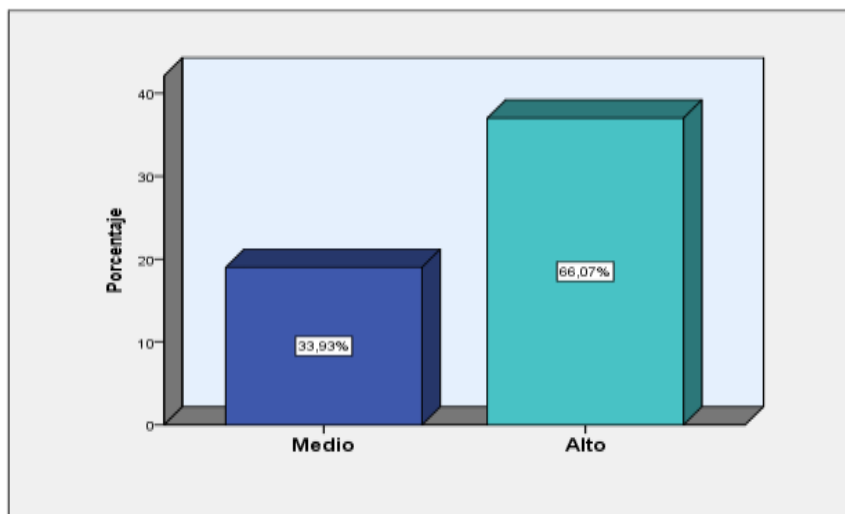
*Distribución de frecuencia de la carga psíquica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	19	33,9	33,9	33,9
	Alto	37	66,1	66,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: SPSS versión 23

**Figura 4**

*Diagrama de barras de la dimensión carga psíquica*



En la tabla 4 y figura 4, se puede evidenciar que el 66,1% de los encuestados presenta niveles altos y el 33,9% niveles medios, mientras que ninguno consideró nivel bajo respecto a la dimensión carga psíquica.

## Variable percepción de estrés laboral

**Tabla 5**

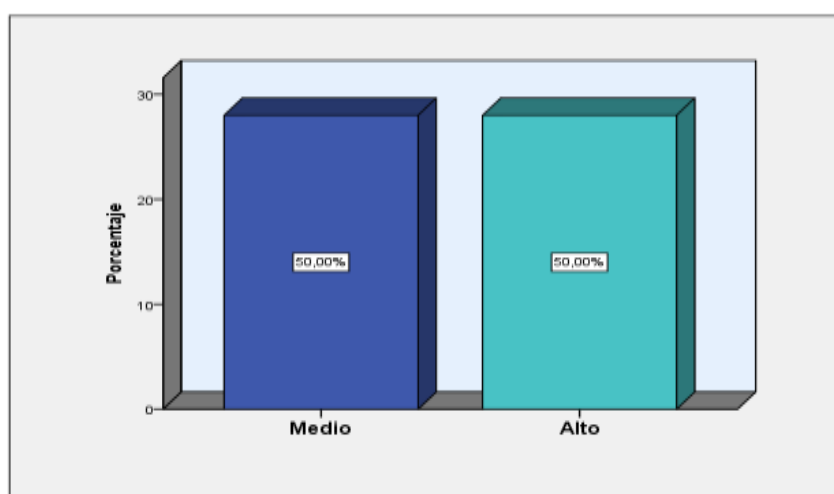
*Distribución de frecuencia de la percepción de estrés laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	28	50,0	50,0	50,0
	Alto	28	50,0	50,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: SPSS versión 23

**Figura 5**

*Diagrama de barras de la variable percepción de estrés laboral*



En la tabla 5 y figura 5, se puede evidenciar que el 50% de los encuestados presenta niveles altos y el otro 50% niveles medios, mientras que ninguno consideró nivel bajo respecto a la variable percepción de estrés laboral.

## Dimensión alta demanda en el ámbito laboral

**Tabla 6**

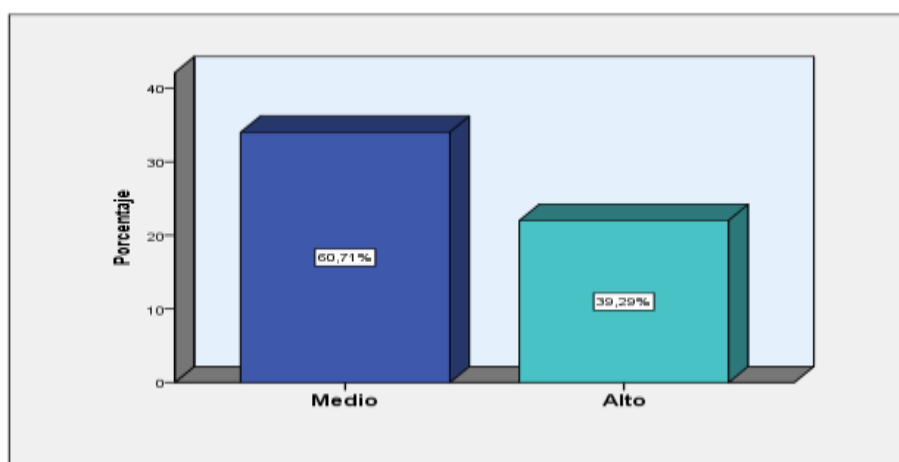
*Distribución de frecuencia de la alta demanda en el ámbito laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	34	60,7	60,7	60,7
	Alto	22	39,3	39,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

*Nota:* SPSS versión 23

**Figura 6**

*Diagrama de barras de la dimensión alta demanda en el ámbito laboral*



En la tabla 6 y figura 6, se puede evidenciar que el 60,7% de los encuestados presenta niveles medios y el 39,3% niveles altos, mientras que ninguno consideró nivel bajo respecto a la dimensión alta demanda en el ámbito laboral.

## Dimensión control

**Tabla 7**

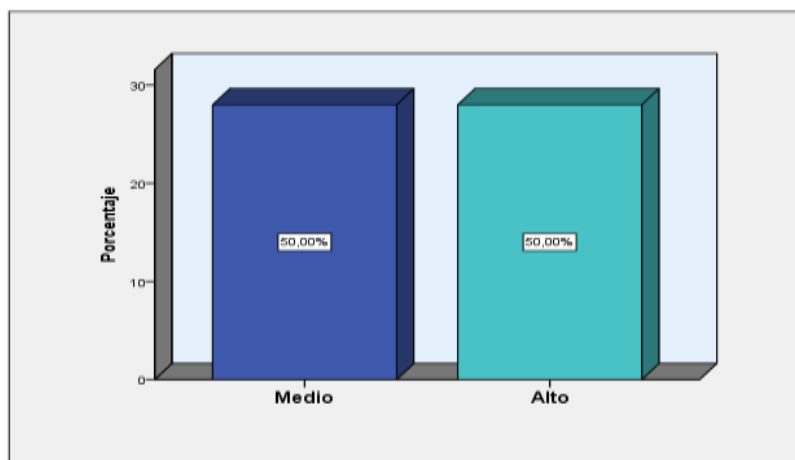
*Distribución de frecuencia del control*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	28	50,0	50,0	50,0
	Alto	28	50,0	50,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

*Nota:* SPSS versión 23

**Figura 7**

*Diagrama de barras de la dimensión control*



En la tabla 7 y figura 7, se puede evidenciar que el 50% de los encuestados presenta niveles medios y el 50% niveles altos, mientras que ninguno consideró nivel bajo respecto a la dimensión control.

## Dimensión apoyo social

**Tabla 8**

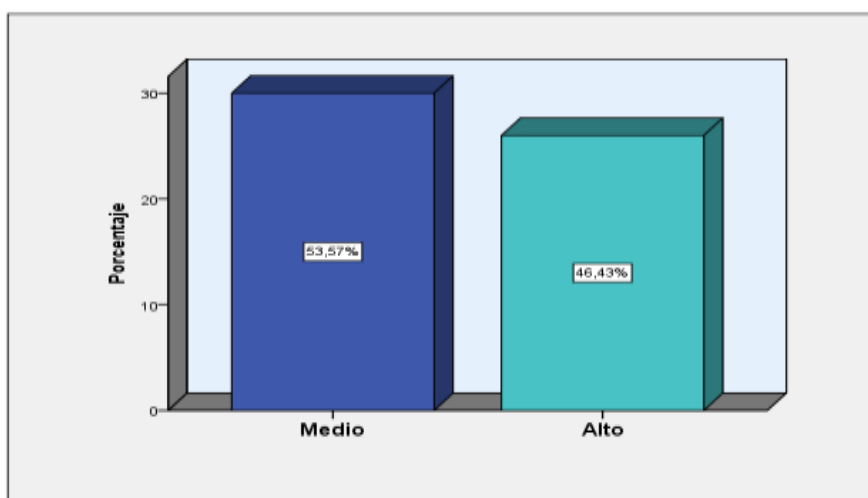
*Distribución de frecuencia del apoyo social*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	30	53,6	53,6	53,6
	Alto	26	46,4	46,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: SPSS versión 23

**Figura 8**

*Diagrama de barras de la dimensión apoyo social*



En la tabla 8 y figura 8, se puede evidenciar que el 53,6% de los encuestados presenta niveles medios y el 46,4% niveles altos, mientras que ninguno consideró nivel bajo respecto a la dimensión apoyo social.

## 4.2. Análisis inferencial

López y Fachelli (2016), la estadística inferencial busca determinar la validez de las hipótesis de investigación, cuyo propósito es contrastar las hipótesis para obtener las conclusiones que ayuden a la toma de decisiones, partiendo de los resultados obtenidos de la muestra.

**Tabla 9**

*Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman*

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a + 1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota:* Elaboración propia, basada en Hernández et al. (2014)

### **Nivel de significancia**

Regla de decisión: Si sig. (bilateral)  $\leq 0.05$  se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis alterna ( $H_1$ ). Pero si el sig. (bilateral)  $> 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ .

### **Prueba de hipótesis general**

$H_0$ : No existe relación directa entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021.

$H_1$ : Existe relación directa entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021.

**Tabla 10***Correlación entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral*

			CARGA LABORAL	PERCEPCIÓN DE ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	CARGA LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	PERCEPCIÓN DE ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

*Nota:* SPSS versión 23

En la tabla 10, se observa que el Sig. (bilateral) es igual a 0,000 menor a 0.05, de tal manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto quiere que, si existe una relación directa entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021. Así también el coeficiente de correlación que se obtuvo fue de ,908 lo que significa que existe una correlación positiva muy fuerte.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la carga física y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre la carga física y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021.

**Tabla 11***Correlación entre la carga física y la percepción de estrés laboral*

			CARGA FISICA	PERCEPCIÓN DE ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	CARGA FISICA	Coeficiente de correlación	1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	PERCEPCIÓN DE ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

*Nota:* SPSS versión 23

En la tabla 11, se observa que el Sig. (bilateral) es igual a  $0,000 \leq 0.05$ , de tal manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto quiere que, si existe una relación directa entre la carga física y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021. Así también el coeficiente de correlación que se obtuvo fue de ,887 lo que significa que existe una correlación positiva muy fuerte.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la carga mental y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre la carga mental y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021.



**Tabla 12***Correlación entre la carga mental y la percepción de estrés laboral*

			CARGA MENTAL	PERCEPCIÓN DE ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	CARGA MENTAL	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	PERCEPCIÓN DE ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

*Nota:* SPSS versión 23

En la tabla 12, se observa que el Sig. (bilateral) es igual a  $0,000 \leq 0,05$ , de tal manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto quiere que, si existe una relación directa entre la carga mental y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021. Así también el coeficiente de correlación que se obtuvo fue de ,570 lo que significa que existe una correlación positiva considerable.

### Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la carga psíquica y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre la carga psíquica y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021.

**Tabla 13***Correlación entre la carga psíquica y la percepción de estrés laboral*

			CARGA PSÍQUICA	PERCEPCIÓN DE ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	CARGA PSÍQUICA	Coeficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	PERCEPCIÓN DE ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

*Nota:* SPSS versión 23

En la tabla 13, se observa que el Sig. (bilateral) es igual a  $0,000 \leq 0,05$ , de tal manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto quiere que, si existe una relación directa entre la carga psíquica y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021. Así también el coeficiente de correlación que se obtuvo fue de ,719 lo que significa que existe una correlación positiva considerable.

## V. DISCUSIÓN

En la presente tesis se realizó una comparación entre los resultados obtenidos y el de otras investigaciones parecidas en cuanto a las variables estudiadas o a su respectiva relación, a fin de encontrar similitudes o discrepancias. Considerando el objetivo general de la investigación el cual buscó, determinar la relación entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021. Encontramos que hubo una correlación positiva muy fuerte, respaldado con el Sig. (Bilateral) de  $p= 0,000$  y un coeficiente de  $r= 0,908$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto quiere que, si existe una relación directa entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral. Esto concuerda con el estudio de Guzmán y Silva (2019), en donde tuvieron como finalidad determinar la relación entre la carga laboral y el nivel de estrés en un centro de salud en Nicaragua, quienes concluyeron que el exceso de carga laboral estaría desencadenando estrés moderado repercutiendo en el desempeño del personal, encontrando factores comunes como la edad, horas extras, falta de organización y compañerismo. En consecuencia, ambas investigaciones no se contradicen muy por el contrario establecieron que existe correlación entre la carga laboral y estrés laboral, a pesar de que los estudios se realizaron en diferentes sectores, pues son casi nulas las investigaciones relacionadas con los constructos carga laboral y estrés laboral en el sector educativo. Así mismo ambas investigaciones son del tipo transversal. Estos resultados se apoyan en lo que señalan Maliza y Bastidas (2018) quienes definen a la carga de trabajo como la limitada capacidad del trabajador relacionada con el desarrollo de las funciones específicas. Es por ello que manifiesta dificultad en realizar sus funciones donde incrementa el requerimiento de los recursos para procesar la información, la demanda que necesita para procesar una función o funciones que excedan su capacidad, teniendo como consecuencia el estrés laboral, bajo desempeño organizacional y personal. El exceso de trabajo o carga laboral genera la necesidad de los colaboradores para buscar otros trabajos que les brinde mayor estabilidad mental, emocional, satisfacción personal y física.

Para el primer objetivo específico el cual fue determinar la relación entre la carga física y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa

Local de Trujillo, 2021, así podemos apreciar en la tabla 11, que hubo una correlación positiva muy fuerte, respaldado con el Sig. (Bilateral) de  $p= 0,000$  y un coeficiente de  $r= 0,887$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto quiere que, si existe una relación directa entre la dimensión carga física y el estrés laboral, estos resultados concuerdan con el estudio de Londoño et al. (2019) cuya investigación tuvo como finalidad describir los aspectos cuantitativos y cualitativos acerca de cómo los docentes del nivel secundario del sector público colombiano, perciben la carga laboral. Entre sus principales resultados se identificaron dos tipos de percepción referente a la variable carga laboral, la primera es relacionada con la jornada de trabajo y el segundo tipo de percepción es la que consideran que hay carga de trabajo para los docentes. Concluyendo que hay dos grupos muy diferenciados de percepciones de acuerdo con el trabajo de cada maestro, algunos asumen sus funciones sin contrariedad, mientras que otro grupo señala como exceso de trabajo adicional a sus funciones. Del mismo modo ambas investigaciones son similares en cuanto a su diseño descriptivo relacional. Estos resultados se apoyan en lo que señalan Tovalín y Rodríguez (2011) quienes definen a la carga laboral desde un análisis cuantitativo como la cantidad de tareas que puede realizar en un determinado tiempo, y en un análisis cualitativo lo que concierne a la complejidad de la función que debe realizar, junto con los recursos que tenga para su culminación. Al encontrar un alto nivel de carga de trabajo genera estrés y riesgo sicosocial, al existir una constante exigencia física y psicológica al momento de cumplir con su trabajo.

Así mismo para el segundo objetivo específico el cual fue determinar la relación entre la carga mental y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021, podemos observar el resultado de la relación entre la carga mental y la percepción de estrés laboral es igual a  $0,000 \leq 0,05$ , rechazando la hipótesis nula, confirmando que existe relación directa entre la dimensión y la variable. El grado de correlación fue de  $0,570$  demostrando que existe una correlación positiva considerable. Estos resultados coinciden con la investigación presentada por Gómez et al. (2019), que tuvo como objetivo identificar factores de riesgo psicosocial ocupacional en docentes universitarios en

Bogotá. Cuya metodología de la investigación fue cuantitativa, con un diseño predictivo transversal, teniendo una muestra considerada de 302 catedráticos, la investigación evidenció los resultados de excesiva carga laboral, inseguridad laboral, exigencias laborales, lo que produce elevado estrés en los docentes, esto genera sintomatología como ansiedad, psicósomáticos y desajuste social. Esto produce que los docentes se sientan abrumados con las actividades que deben realizar, el exceso de carga mental causa el estrés, perjudicando su salud, su rendimiento al cumplir con sus funciones, dando un mal servicio académico, inclusive perjudicando su permanencia en las universidades que laboran, así mismo logramos identificar el fundamento con la teoría sobre las habilidades previas y como estas no son suficientes para dar respuesta a nuevos retos, debido a que limitan el desempeño, sino que también afectan el bienestar psicológico y salud física en los docentes, así como en alumnos, se perciben otros factores como el mal desempeño, ausentismo, reducción de la calidad del trabajo, abandono de la actividad laboral, baja satisfacción laboral, etc. (Heredia et al., 2018). Se logra identificar una relación entre los resultados, la teoría y antecedentes que permiten identificar la relación existente entre el estrés que es causado por la carga mental de los trabajadores al cumplir sus labores, sosteniendo la confirmación de la relación de la carga mental y generar el estrés en los trabajadores de una organización, por otro lado la metodología utilizada son distintas, debido a que una se enfoca en un análisis predictivo y el presente estudio en un análisis descriptivo correlacional.

De acuerdo al último objetivo específico el cual fue determinar la relación entre la carga psíquica y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021, los resultados encontrados, se observa la relación entre la carga psíquica y la percepción de estrés laboral es igual a  $0,000 \leq 0.05$ , rechazando la hipótesis nula, confirmando que existe relación directa entre la dimensión y la variable. El grado de correlación fue de 0,719 demostrando que existe una correlación positiva considerable. Estos resultados coinciden con la investigación presentada por presentada por Seijas (2017) tuvo como objetivo evaluar el estrés laboral, síndrome burnout y riesgos psicosociales en docentes universitarios de una facultad de bioanálisis en Venezuela, con una

investigación descriptiva transversal, se tomó como muestra a 75 docentes, se utilizó la metodología CoPsoQ-istas21. Los principales resultados obtenidos en la aplicación de sus instrumentos para medir la variable riesgos psicosociales, en los entrevistados precisan en un mayor porcentaje que los aspectos que intensifican su estrés son el ritmo de trabajo, por las condiciones laborales, produciendo complicaciones en su salud, así mismo el autor toma como referencia el estudio sobre el trabajo saludable genera presión en los colaboradores enfocándose en sus recursos y capacidades, así como el grado de control en sus actividades y apoyo que recibe de su entorno. La salud es un estado completo que involucra mente, cuerpo y sociedad, no solo la aparición de enfermedades o afecciones, es por ello que se considera que un entorno laboral saludable cuenta con factores que promuevan la salud (OMS, 2004). La similitud se encuentra en el estudio de nuestra variable percepción de estrés laboral y carga psíquica donde observamos una relación con las variables estudio, lo que nos permite identificar una similitud entre resultados de la presente investigación junto a la teoría y antecedentes acerca de los aspectos relacionados a la carga psíquica repercutiendo en la generación de estrés en los docentes, se logra encontrar en el análisis de las dimensiones la relación con ambas variables, así mismo identificamos una diferencia en la metodología utilizada por el antecedente, así como el periodo de tiempo donde se realizó la investigación, sin embargo no repercute alteración en la discusión.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera.**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente tesis, se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral, este resultado se sustenta con el coeficiente de Rho Spearman de ( $r=0,908$ ), respaldado con el Sig. (Bilateral) de  $p= 0,000$  por lo que se confirmó la relación directa entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, ya que a mayor cantidad de carga laboral el colaborador presenta mayor nivel de estrés laboral.

### **Segunda.**

Se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre la carga física y la percepción de estrés laboral, este resultado se sustenta con el coeficiente de Rho Spearman de ( $r=0,887$ ), respaldado con el Sig. (Bilateral) de  $p= 0,000$  por lo que se confirmó la relación directa entre la carga física y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo.

### **Tercera.**

Se determinó la relación existente es positiva considerable entre la carga mental y la percepción de estrés laboral, este resultado se sustenta con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de  $r=0,570$ . Así mismo el Sig. (bilateral) es igual a  $0,000 \leq 0.05$ , rechazando la hipótesis nula, lo que confirmó la relación directa entre la carga mental y la percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo.

### **Cuarta.**

Se determinó la relación que existe es positiva considerable entre la carga psíquica y la percepción de estrés laboral, este resultado se sustenta con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de  $r=0,719$  de valor de correlación. Así mismo el Sig. (bilateral) es igual a  $0,000 \leq 0.05$ , rechazando la hipótesis nula, lo que confirmó la relación directa entre la carga psíquica y la percepción de estrés laboral en una

Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo.



## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera.**

Se recomienda al director de la Unidad de Gestión Educativa Local, optar medidas preventivas a fin de reducir los factores que desencadenan el estrés laboral, considerando en su gestión una mejor organización del trabajo, rediseño de algunos puestos, así como respetar los horarios laborales a fin de reducir la carga laboral, ayudando así a que los colaboradores no experimenten cuadros de estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo.

### **Segunda.**

Se recomienda a los jefes de área adecuar planes de trabajo para distribuir equitativamente el tiempo incluyendo pausas o tiempo de reposo, así mismo realizar talleres de prevención de riesgos ergonómicos a fin de reducir la carga física y evitar la disminución del rendimiento de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo.

### **Tercera.**

Se recomienda a los directivos que pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, promover en los colaboradores cursos que desarrolle habilidades en gestión de tiempo, permitiendo organizar correctamente sus horarios de trabajo y cuenten con tiempo necesario para actividades personales, de esa manera poder disminuir su carga mental. Esto favorece directamente al mejor rendimiento de la Unidad de Gestión Educativa Local, disminuyendo los problemas, y acumulación de expedientes.

### **Cuarta.**

Se recomienda a los trabajadores que pertenecen a una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, darle la debida importancia a la comunicación y cooperación ya que favorece al mejor desarrollo de su trabajo, así como la aplicación de programas de Coaching que beneficien el clima laboral, debido a que reduce la carga psíquica de los trabajadores, permitiendo un mejor entendimiento y solución de dificultades, así

como el compañerismo para ser apoyo cuando la situación lo amerite, toda vez que la carga psíquica evalúa aspectos internos y externos de cada individuo para su correcto desenvolvimiento en la sociedad.

#### **Quinta.**

Se recomienda a **otros** investigadores que tomen como referencia este estudio y logren aplicarla en diferentes contextos, tanto en población, metodología y dimensiones para que obtengan nuevas alternativas de resultados y poder hacer la comparativa y discusión del estudio. Induciendo a profundizar sobre la importancia y repercusión de la carga laboral y su relación con la percepción de estrés laboral en colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local, permitiendo proponer un nuevo enfoque y teoría sobre las variables.

## REFERENCIAS

- Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., BURBANO MOLINA, C. A. R. O. L. I. N. A., Aguilera-Velasco, M. D. L. Á., & Pozos-Radillo, B. E. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35(3), 328-342. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000300328&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300328&lang=es)
- Califf y Brooks (2020) An empirical study of techno-stressors, literacy facilitation, burnout, and turnover intention as experienced by K-12 teachers. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S036013152030169X>
- Cabrera Quintero, A. (2018). Relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital General de La Palma. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/9072/Relacion%20entre%20la%20sobrecarga%20laboral%20y%20el%20Sindrome%20de%20Burnout%20en%20las%20enfermeras%20del%20Hospital%20General%20de%20La%20Palma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderón De la Cruz, G. A., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., & Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123-127. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492018000300002&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492018000300002&script=sci_arttext&tlng=en)
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 2, 1-11.
- Chiavenato, I. (2007) *Introducción a la teoría general de la administración*. Ed. McGraw –Hill Interamericana (pp. 139). Disponible en: <https://biblioteca.istrfa.edu.pe/admin/img/pdf/Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20administraci%C3%B3n%20de%20la%20administraci%C3%B3n>

[20-Chiavenato%207%C2%B0%20Edici%C3%B3n.pdf](#)

Chiang Vega, María Margarita, Riquelme Neira, Gabriel Rodrigo, & Rivas Escobar, Pedro Alfonso. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

Conexión Esan (2020) Manejo del estrés laboral durante la cuarentena. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/04/manejo-del-estres-laboral-durante-la-cuarentena/>

Conexión ESAN (2020) ¿Cómo reducir el estrés y la ansiedad en tiempos de pandemia? Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/09/como-reducir-el-estres-y-la-ansiedad-en-tiempos-de-pandemia/>

De la Fuente et al. (2016) Action-Emotion Style, Learning Approach and Coping Strategies, in Undergraduate University Students. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282016000200018&lang=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282016000200018&lang=es)

Diario La República (2018) El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos. Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos/>

Dolores y Rubio (2018) Carga mental y satisfacción laboral: un estudio comparativo entre trabajadoras sociales, educadoras sociales y profesoras de enseñanza primaria. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113479371830071X>

Domínguez, Prieto y Barraca (2017) Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1130-52742017000300139&lang=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742017000300139&lang=es)

- Escobedo (2018) Estrés laboral y su relación con el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL N°4 Trujillo Sur Este – 2018. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23934>
- Estrabidis (2019) Estrés y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa San Martín de Porres de Villa El Salvador - UGEL 01. Disponible en: [http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/4448/TM%20CE-Ge%20E92%202019%20%20Estabridis%20Delgado%20Zoila%20Amparo.p  
df?sequence=1&isAllowed=y](http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/4448/TM%20CE-Ge%20E92%202019%20%20Estabridis%20Delgado%20Zoila%20Amparo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Carlos Jesús (2016). El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación (4ª edición). Manuel García Ferrando, Francisco Alvira, Luis Enrique Alonso y Modesto Escobar (comps.). (Madrid, Alianza Editorial, 2015). *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (154), 165-169. ISSN: 0210-5233. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99746727010>
- Galán, M. P. V., Ríos, J. T., Fernández, C. A. H., & Ángeles, J. E. R. (2020). COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ESPECIALISTAS DE EDUCACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE UCAYALI. *REPOSITORIO DE REVISTAS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA*, 4(3), 10-10.
- Gil, P. (2016) La Batería UNIPSICO: Propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. *Arch Prev Riesgos Labor*. 2016; 19: 86-94. doi: 10.12961/apr.2016.19.02.2.
- Gómez, Perilla, y Hermosa (2018) Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7342014>
- Grasso, L. (2006). *Encuestas. Elementos para su diseño y análisis*. Editorial Brujas.
- Hashim, M.; et al. (2018) Relationship between job stress, workload pressure and creativity among private universities' academicians. Volume 34, Issue

Special Issue 17, 2018, Pages 1030-1052. Disponible en:  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85059528807&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=03768873a183bdc188a70480484faeaa&sot=b&sdt=b&sl=37&s=TITLE-ABS-KEY%28Estr%c3%a9s+y+carga+laboral%29&relpos=2&citeCnt=0&searchT erm=>

Ilies R, Dimotakis N, De Pater, I. (2010) Psychological and physiological reactions to high workloads: implication for well-being. *Personnel Psychology*. 2010; 63: 407-436. doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01175.x.

Iniesta, A. (2016). Guía sobre el manejo del estrés desde medicina del trabajo. Barcelona: Sans Growing Brands. Disponible en:  
[http://www.semst.org/archsubidos/20161216\\_24cb\\_GuiaManejoEstres.pdf](http://www.semst.org/archsubidos/20161216_24cb_GuiaManejoEstres.pdf)

Kimura, Bande y Fernández (2018) Work overload and intimidation: The moderating role of resilience. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S026323731830029X>

Leka, Griffiths y Cox (2018), publicado por OMS (2020). La organización del trabajo y el estrés. Disponible en:  
[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)

Londoño, Gómez y Gonzáles (2018) Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. Disponible en:  
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>

López y Gil (2015) Sobrecarga laboral y de gestión del personal docente en el entorno universitario actual en España. Disponible en:  
[https://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/03\\_RRPS/2015\\_Arxi us.pdf](https://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/03_RRPS/2015_Arxi us.pdf)

Maliza, G. y Bastidas, C. (2018) Effect of workload and staff turnover on the productivity of judicial servants in the Los Rios-Ecuador Judiciary Council in

2018. ISSN: 2602-8085 Vol. 3, N°3, p., julio - sept, 2019.

Maslach y Jackson (citada por Hernández, X., 2018), Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario. TESIS DOCTORAL. Madrid - UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID FACULTAD DE PSICOLOGÍA DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/46770/>

Matabanchoy, Lasso y Pantoja (2017). Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas. Revista Psicoespacios, Vol. 11, N. 19, pp. 37-60, Disponible en <https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>

Miravalles (s/a). *Test de Maslach Burnout Inventory*. Disponible en: <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Cuestionario%20de%20Maslach%20Burnout%20Inventory.pdf>

Moriano, J., Topa, G. y García, C. (2019) Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales. Editorial Sanz y Torres S.L. Disponible en: <https://www.sanzytorres.es/libros/psicosociologia-aplicada-a-la-prevencion-de-riesgos-laborales/9788417765934/>

Noriega (2017) Las habilidades directivas en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02 en el 2017. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15421>

OMS (2017), citado por Forbes (2017). Mexicanos, los más estresados del mundo por su trabajo. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/>

Ortiz y Cruz (2019) El estrés laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos en el área de gestión administrativo de la UGEL – N°16 Barranca, durante el año 2018. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3172>

Otero, J. (2015), *Estrés Laboral y Burnout en profesores de Enseñanza Secundaria*.

Ed. Díaz de Santos. (pp. 333). Disponible en:  
<https://www.editdiazdesantos.com/libros/otero-lopez-jose-manuel-estres-laboral-y-burnout-en-profesores-de-ensenanza-secundaria-L03009930101.html>

Patlán (2019) ¿Qué es el estrés laboral y como medirlo? Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81762945010/html/index.html>

Pérez (2013) Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Estudios gerenciales. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000813>

Pflügner, Maier y Weitzel (2020) The direct and indirect influence of mindfulness on techno-stressors and job burnout: A quantitative study of white-collar workers. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0747563220303149>

Portoghese L, Galletta M. y Coppola R. (2014) Burnout and workload among health care workers: the moderating role of job control. Saf Health Work. 2014; 5: 152- 7. doi: 10.1016/j.shaw.2014.05.004.

RPP (2015) El 58% de los peruanos sufre de estrés. Disponible en: <https://rpp.pe/peru/actualidad/el-58-de-los-peruanos-sufre-de-estres-noticia-764777>

Ruiz (2017) El estrés y su relación en el desempeño laboral en la sede UGEL N° 03 Trujillo Nor oeste, Año 2017. Disponible en:  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10025>

Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M. (1998). *Metodología de la investigación* (Vol. 1, pp. 233-426). México, DF: Mcgraw-hill.

Sánchez, N. (2016) *Estrés en el Trabajo*. Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Consejo de Salud Ocupacional Estrés en el trabajo/Consejo de Salud Ocupacional. – San José, Costa Rica: MTSS,



2016. 17 p. Disponible en:  
[https://www.cso.go.cr/temas\\_de\\_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf](https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf)

Santibáñez, L. (2015). Jornada laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado. Disponible en:  
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4183837&ppg=208&query=%22carga+laboral%22>

Seijas (2017) Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. Disponible en:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v21n1/0124-0064-rsap-21-01-102.pdf>

Silva (2018) Riesgos Socio laborales y sobrecarga laboral del cuidador informal del adulto mayor dependiente. Disponible en:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19342/SILVA\\_JM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19342/SILVA_JM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tello (2018), El Estrés y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación de Lima, 2017. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. p1-134. Disponible en:  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12644>

Tovalín H. y Rodríguez M. (2011) Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros de trabajo. En: Juárez A, Camacho A, editores. Reflexiones teórico-conceptuales de los psicosocial en el trabajo. México: Juan Pablos Editor; 2011. p. 95-111.

Triveño (2017) Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017. Disponible en:  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11574>

VIECO, G.F. (2015), Factores predictores de riesgo psicosocial, estrés laboral y enfermedad coronaria en profesores universitarios: ¿Es la personalidad una variable moderadora? Tesis doctoral. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. Disponible en:

<http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8173/120587.pdf?sequence=1>

Zuñiga y Pizarro (2017) Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. Disponible en:

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matrices de operacionalización de variables

**Tabla 14** Matriz de operacionalización de la variable carga laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Carga Laboral	Maliza y Bastidas (2018) la carga de trabajo se refiere a la limitada capacidad del trabajador relacionada con el desarrollo de las funciones específicas. Es por ello que manifiesta dificultad en realizar sus funciones donde incrementa el requerimiento de los recursos para procesar la información, la demanda que necesita para procesar una función o funciones que excedan su capacidad, teniendo como consecuencia el estrés laboral, bajo desempeño organizacional y personal. El exceso de trabajo o carga laboral genera la necesidad de los colaboradores para buscar otros trabajos que les brinde mayor estabilidad mental, emocional, satisfacción personal y física.	Maliza y Bastidas (2018) ha considerado las dimensiones de: <i>Carga física y esfuerzo muscular</i> , que comprende la evaluación de la carga física estática, carga física dinámica, fisiológico, que analiza como los colaboradores hacen desgaste físico al cumplir sus funciones en el trabajo. <i>Carga mental</i> , se encarga de analizar la conducta y patrones psicológicos de los colaboradores, como influye su desempeño en sus funciones, todos los aspectos que conllevan el cumplimiento de su trabajo. Y finalmente, <i>carga psíquica</i> , se encarga de evaluar los aspectos efectivos referidos al contenido del trabajo, el vínculo que el colaborador ha desarrollado con la institución; y la carga emocional y afectiva por agentes externos al trabajo, relaciones laborales, familiares, etc.	Carga física	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga física estática.</li> <li>- Carga física dinámica</li> <li>- Fisiológico</li> </ul>	Ordinal
			Carga Mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De conducta</li> <li>- Psicológicos</li> </ul>	
			Carga Psíquica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspectos efectivos referidos al contenido del trabajo</li> <li>- Carga emocional y afectiva</li> </ul>	



## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### Cuestionario para determinar el nivel de carga laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021

Estimado señor(a) de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 TNO, el presente cuestionario tiene un fin netamente académico y la información recolectada será utilizada de forma confidencial. Se solicita brindar sus respuestas con total sinceridad y marcar con una X teniendo en cuenta esta escala:

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

#### Escala de Valores

1	Enunciados	TA	A	N	D	TD
		5	4	3	2	1
<b>Dimensión: Carga física</b>						
1.	Se siente cansado físicamente debido al trabajo que realiza.					
2.	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición adecuada.					
3.	Sus labores requieren de un esfuerzo físico frecuente.					
4.	Tiene la necesidad de estirar su cuerpo debido al malestar que sufre estando en una sola posición de trabajo.					
5.	Sufre de fatiga visual debido al tiempo que pasa frente a la computadora.					
6.	Observa que sus compañeros pasan menos horas frente a un computador					
<b>Dimensión: Carga mental</b>						
7.	La distribución de actividades laborales en su área de trabajo es equitativa y justa.					
8.	Su área de trabajo cuenta con el material suficiente y equipos adecuados para el correcto desarrollo de sus actividades.					
9.	Los tiempos para poder desarrollar una tarea son considerables.					
10.	Recibe tareas de un momento a otro para dar respuesta inmediata.					
11.	Las tareas que realiza requieren de mucha exigencia mental.					
12.	Su jornada laboral le es insuficiente para atender todas las solicitudes diarias.					
<b>Dimensión: Carga Psíquica</b>						
13.	Se siente angustiado o agobiado por el tiempo que tiene para realizar sus actividades diarias.					
14.	Su jefe se preocupa por mantener a usted y a sus compañeros motivados.					
15.	Su área de trabajo sufre de un clima laboral desfavorable					

Fuente: Elaboración propia.



## Cuestionario para determinar la percepción del estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021

Estimado señor(a) de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 TNO, el presente cuestionario tiene un fin netamente académico y la información recolectada será utilizada de forma confidencial. Se solicita brindar sus respuestas con total sinceridad y marcar con una X teniendo en cuenta esta escala:

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

### Escala de Valores

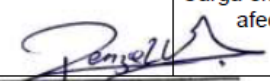
1	Enunciados	TA	A	N	D	TD
		5	4	3	2	1
<b>Dimensión: Alta demanda laboral</b>						
1.	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente.					
2.	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental.					
3.	En mi trabajo se me pide hacer una cantidad excesiva.					
4.	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo.					
5.	Recibo pedidos contradictorios de los demás.					
6.	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo.					
7.	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde.					
8.	Mi trabajo es muy dinámico.					
9.	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás.					
<b>Dimensión: Control</b>						
10.	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.					
11.	Mi trabajo necesita un nivel elevado de cualificación.					
12.	En mi trabajo debo ser creativo.					
13.	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo.					
14.	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo.					
15.	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma.					
16.	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes.					
17.	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo.					
18.	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales.					


Dimensión: Apoyo social						
19.	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión.					
20.	Mi jefe presta atención a lo que digo.					
21.	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí.					
22.	Mi jefe facilita la realización del trabajo.					
23.	Mi jefe consigue que la gente trabaje unida.					
24.	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan.					
25.	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí.					
26.	Las personas con las que trabajo se interesan por mí.					
27.	Las personas con las que trabajo son amistosas.					
28.	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas.					
29.	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo.					

Fuente: Cuestionario DEMANDA-CONTROL de KARASEK

## Ficha de validación de instrumentos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CARGA LABORAL Y PERCEPCIÓN DE ESTRÉS LABORAL EN UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TRUJILLO, 2021"								
Apellidos y nombres del investigador: Agreda Pérez Rosa Yanet – Aguilar Valencia Carmen Socorro								
Apellidos y nombres del experto: Lujan Velásquez Jason Renzo								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
CARGA LABORAL	CARGA FÍSICA	Carga física estática	1. Se siente cansado físicamente debido al trabajo que realiza.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo	X			
			2. Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición adecuada.		X			
		Carga física dinámica	1. Sus labores requieren de un esfuerzo físico frecuente.		X			
			2. Tiene la necesidad de estirar su cuerpo debido al malestar que sufre estando en una sola posición de trabajo.		X			
		Fisiológico	1. Sufre de fatiga visual debido al tiempo que pasa frente a la computadora.		X			
			2. Observa que sus compañeros pasan menos horas frente a un computador.		X			
	CARGA MENTAL	De conducta	1. La distribución de actividades laborales en su área de trabajo es equitativa y justa.			X		
			2. Su área de trabajo cuenta con el material suficiente y equipos adecuados para el correcto desarrollo de sus actividades.			X		
			3. Los tiempos para poder desarrollar una tarea son considerables.			X		
		Psicológicos	1. Recibe tareas de un momento a otro para dar respuesta inmediata.			X		
			2. Las tareas que realiza requieren de mucha exigencia mental.			X		
			3. Su jornada laboral le es insuficiente para atender todas las solicitudes diarias.			X		
	CARGA PSIQUICA	Aspectos efectivos referidos al contenido del trabajo	1. Su área de trabajo sufre de un clima laboral desfavorable.			X		
		Carga emocional y afectiva	1. Se siente angustiado o agobiado por el tiempo que tiene para realizar sus actividades diarias.			X		
2. Su jefe se preocupa por mantener a usted y a sus compañeros motivados.				X				
Firma del experto:		 Lic. Adm. Lujan Velasquez Jason	Fecha <u>05/05/2021</u>					

 CLAD 12847

Nota: LAS DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

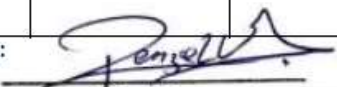


**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

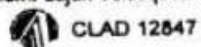
Titulo de la investigación: "CARGA LABORAL Y PERCEPCION DE ESTRES LABORAL EN UNA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE TRUJILLO, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: Agreda Pérez Rosa Yanet – Aguilar Valencia Carmen Socorro							
Apellidos y nombres del experto: Lujan Velásquez Jason Renzo							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PERCEPCIÓN DE ESTRÉS LABORAL	ALTA DEMANDA LABORAL	Exigencia laboral	1. Mi trabajo exige hacerlo rápidamente.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo	X		
			2. Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental.		X		
			3. En mi trabajo se me pide hacer una cantidad excesiva		X		
		Orden laboral	1. Recibo pedidos contradictorios de los demás		X		
			2. Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde.		X		
		Dinamismo laboral	1. Mi trabajo es muy dinámico.		X		
		Tiempo disponible	1. Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo.		X		
		Dependencia laboral	1. A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás.		X		
		Nivel de concentración	1. Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo.		X		
		CONTROL	Conocimiento		1. Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.	X	
	2. Mi trabajo necesita un nivel elevado de cualificación.			X			
	Creatividad		1. En mi trabajo debo ser creativo.	X			
			2. Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo.	X			
	Habilidades		1. En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales	X			
	Toma de decisiones		1. Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma.	X			
			2. Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo.	X			
			3. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes.	X			
	Liderazgo		1. Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo.	X			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

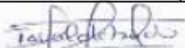
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

	APOYO SOCIAL.	I Interacción social	1. Las personas con las que trabajo son amistosas.		X			
			2. Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí.		X			
			3. Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí.		X			
			4. Las personas con las que trabajo se interesan por mí.		X			
		Capacidad laboral	1. Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan.		X			
		Cooperación laboral	1. Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo.		X			
			2. Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas.		X			
			3. Mi jefe consigue que la gente trabaje unida.		X			
		Ayuda disponible de la empresa	1. Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión.		X			
			2. Mi jefe presta atención a lo que digo.		X			
			3. Mi jefe facilita la realización del trabajo.		X			
		Firma del experto:						
			Fecha <u>05/05/2021</u>					

Lic. Adm. Lujan Velasquez Jason



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CARGA LABORAL Y PERCEPCIÓN DE ESTRÉS LABORAL EN UNA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE TRUJILLO, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: Agreda Pérez Rosa Yanet – Aguilar Valencia Carmen Socorro							
Apellidos y nombres del experto: Colchado Cerdán Tania Vanessa							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CARGA LABORAL	CARGA FÍSICA	Carga física estática	1. Se siente cansado físicamente debido al trabajo que realiza.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo	X		
			2. Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición adecuada.		X		
		Carga física dinámica	1. Sus labores requieren de un esfuerzo físico frecuente.		X		
			2. Tiene la necesidad de estirar su cuerpo debido al malestar que sufre estando en una sola posición de trabajo.		X		
		Fisiológico	1. Sufre de fatiga visual debido al tiempo que pasa frente a la computadora.		X		
			2. Observa que sus compañeros pasan menos horas frente a un computador.		X		
	CARGA MENTAL	De conducta	1. La distribución de actividades laborales en su área de trabajo es equitativa y justa.		X		
			2. Su área de trabajo cuenta con el material suficiente y equipos adecuados para el correcto desarrollo de sus actividades.		X		
			3. Los tiempos para poder desarrollar una tarea son considerables.		X		
		Psicológicos	1. Recibe tareas de un momento a otro para dar respuesta inmediata.		X		
			2. Las tareas que realiza requieren de mucha exigencia mental.		X		
			3. Su jornada laboral le es insuficiente para atender todas las solicitudes diarias.		X		
	CARGA PSIQUICA	Aspectos efectivos referidos al contenido del trabajo	1. Su área de trabajo sufre de un clima laboral desfavorable.		X		
		Carga emocional y afectiva	1. Se siente angustiado o agobiado por el tiempo que tiene para realizar sus actividades diarias.		X		
			2. Su jefe se preocupa por mantener a usted y a sus compañeros motivados.		X		
Firma del experto: 			Fecha <u>05/05/2021</u>				

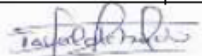
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Titulo de la investigación: "CARGA LABORAL Y PERCEPCION DE ESTRES LABORAL EN UNA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE TRUJILLO, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: Agreda Pérez Rosa Yanet – Aguilar Valencia Carmen Socorro							
Apellidos y nombres del experto: Colchado Cerdán Tania Vanessa							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PERCEPCIÓN DE ESTRÉS LABORAL	ALTA DEMANDA LABORAL	Exigencia laboral	1. Mi trabajo exige hacerlo rápidamente.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo	X		
			2. Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental.		X		
			3. En mi trabajo se me pide hacer una cantidad excesiva		X		
		Orden laboral	1. Recibo pedidos contradictorios de los demás		X		
			2. Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde.		X		
		Dinamismo laboral	1. Mi trabajo es muy dinámico.		X		
		Tiempo disponible	1. Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo.		X		
		Dependencia laboral	1. A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás.		X		
	Nivel de concentración	1. Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo.	X				
	CONTROL	Conocimiento	1. Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.		X		
			2. Mi trabajo necesita un nivel elevado de cualificación.		X		
		Creatividad	1. En mi trabajo debo ser creativo.		X		
			2. Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo.		X		
		Habilidades	1. En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales		X		
		Toma de decisiones	1. Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma.		X		
			2. Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo.		X		
			3. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes.		X		
	Liderazgo	1. Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo.	X				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

	APOYO SOCIAL.	Interacción social	1. Las personas con las que trabajo son amistosas.		X				
			2. Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí.		X				
			3. Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí.		X				
			4. Las personas con las que trabajo se interesan por mí.		X				
		Capacidad laboral	1. Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan.		X				
		Cooperación laboral	1. Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo.		X				
			2. Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas.		X				
			3. Mi jefe consigue que la gente trabaje unida.		X				
		Ayuda disponible de la empresa	1. Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión.		X				
			2. Mi jefe presta atención a lo que digo.		X				
			3. Mi jefe facilita la realización del trabajo.		X				
		Firma del experto:		Fecha <u>05/05/2021</u>					

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CARGA LABORAL Y PERCEPCION DE ESTRES LABORAL EN UNA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE TRUJILLO, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: Agreda Pérez Rosa Yanet – Aguilar Valencia Carmen Socorro							
Apellidos y nombres del experto: Flores Gutiérrez Wilton Hugo							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
<b>CARGA LABORAL</b>	<b>CARGA FÍSICA</b>	Carga física estática	1. Se siente cansado físicamente debido al trabajo que realiza.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo	X		
			2. Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición adecuada.		X		
		Carga física dinámica	1. Sus labores requieren de un esfuerzo físico frecuente.		X		
			2. Tiene la necesidad de estirar su cuerpo debido al malestar que sufre estando en una sola posición de trabajo.		X		
		Fisiológico	1. Sufre de fatiga visual debido al tiempo que pasa frente a la computadora.		X		
			2. Observa que sus compañeros pasan menos horas frente a un computador.		X		
	<b>CARGA MENTAL</b>	De conducta	1. La distribución de actividades laborales en su área de trabajo es equitativa y justa.		X		
			2. Su área de trabajo cuenta con el material suficiente y equipos adecuados para el correcto desarrollo de sus actividades.		X		
			3. Los tiempos para poder desarrollar una tarea son considerables.		X		
		Psicológicos	1. Recibe tareas de un momento a otro para dar respuesta inmediata.		X		
			2. Las tareas que realiza requieren de mucha exigencia mental.		X		
			3. Su jornada laboral le es insuficiente para atender todas las solicitudes diarias.		X		
	<b>CARGA PSIQUICA</b>	Aspectos efectivos referidos al contenido del trabajo	1. Su área de trabajo sufre de un clima laboral desfavorable.		X		
		Carga emocional y afectiva	1. Se siente angustiado o agobiado por el tiempo que tiene para realizar sus actividades diarias.		X		
			2. Su jefe se preocupa por mantener a usted y a sus compañeros motivados.		X		
Firma del experto:			Fecha <u>05/05/2021</u>				


Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Titulo de la investigación: "CARGA LABORAL Y PERCEPCION DE ESTRES LABORAL EN UNA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE TRUJILLO, 2021"								
Apellidos y nombres del investigador: Agreda Pérez Rosa Yanet – Aguilar Valencia Carmen Socorro								
Apellidos y nombres del experto: Flores Gutiérrez Wilton Hugo								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
PERCEPCIÓN DE ESTRÉS LABORAL	ALTA DEMANDA LABORAL	Exigencia laboral	1. Mi trabajo exige hacerlo rápidamente.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo	X			
			2. Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental.		X			
			3. En mi trabajo se me pide hacer una cantidad excesiva		X			
		Orden laboral	1. Recibo pedidos contradictorios de los demás		X			
			2. Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde.		X			
		Dinamismo laboral	1. Mi trabajo es muy dinámico.		X			
		Tiempo disponible	1. Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo.		X			
		Dependencia laboral	1. A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás.		X			
		Nivel de concentración	1. Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo.		X			
	CONTROL	Conocimiento	1. Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.	X				
			2. Mi trabajo necesita un nivel elevado de cualificación.	X				
		Creatividad	1. En mi trabajo debo ser creativo.	X				
			2. Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo.	X				
		Habilidades	1. En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales	X				
		Toma de decisiones	1. Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma.	X				
			2. Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo.	X				
			3. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes.	X				
		Liderazgo	1. Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo.	X				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

	APOYO SOCIAL.	Interacción social	1. Las personas con las que trabajo son amistosas.		X				
			2. Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí.		X				
			3. Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí.		X				
			4. Las personas con las que trabajo se interesan por mí.		X				
		Capacidad laboral	1. Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan.		X				
		Cooperación laboral	1. Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo.		X				
			2. Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas.		X				
			3. Mi jefe consigue que la gente trabaje unida.		X				
		Ayuda disponible de la empresa	1. Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión.		X				
			2. Mi jefe presta atención a lo que digo.		X				
			3. Mi jefe facilita la realización del trabajo.		X				
		Firma del experto:			Fecha <u>05/05/2021</u>				



### Anexo 3: Análisis complementario

**Tabla 16**

*Listado de especialistas.*

N°	Experto	Resultado	Grado
01	Wilton Hugo Flores Gutiérrez	Es aplicable	Magister
02	Tania Vanessa Colchado Cerdán	Es aplicable	Magister
03	Jason Renzo Luján Velásquez	Es aplicable	Magister

*Nota:* Mg: Magíster

**Tabla 17**

*Coefficientes de Alpha de Cronbach para los instrumentos*

Variable	Instrumento	Alpha de Cronbach	Nivel de Consistencia
Carga laboral	Cuestionario	,812	Bueno
Percepción de Estrés laboral	Cuestionario	,804	Bueno



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

**CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN  
DE INVESTIGACIÓN**

*Srta. Rosa Yanet Agreda Pérez y Carmen Socorro Aguilar Valencia*

*Estudiantes del IX ciclo de la carrera de Administración- Universidad César  
Vallejo.*

Presente. -

*Estimadas/ Srtas.*

*Visto la solicitud que presentaron a la Unidad de Gestión Educativa Local 03  
Trujillo Nor Oeste, señalando que desean aplicar los instrumentos de medición para la  
recolección de información, con el fin de complementar el capítulo establecido en  
su tesis titulada Carga laboral y percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión  
Educativa Local de Trujillo, 2021.*

*Otorgo el permiso para la realización de las actividades de recolección de  
Información en las áreas, bajo la condición que nos haga llegar sus propuestas de  
mejora para la gestión.*

*Atentamente.*



FJBL/D-UGEL  
Adj./vac.d  
(01) folios

**"Juntos por la Prosperidad"**

UGEL 03 TRUJILLO NOR OESTE: Pasaje San Luis N° 110 – Urb. San Andrés – Trujillo, Teléfono: (044) 615909  
Página Web: [ugel03-tno.gob.pe](http://ugel03-tno.gob.pe), [@UGEL\\_03\\_TNO](https://twitter.com/UGEL_03_TNO), [Facebook: UGEL03TrujilloNorOeste](https://www.facebook.com/UGEL03TrujilloNorOeste)