



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**El estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución  
Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Ramirez Collante, Milagros Gabriela (ORCID: 0000-0001-7661-0671)

ASESOR:

Dr. Arce Álvarez, Edwin (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis padres, hermano y tío Fernando quienes han sido mi fortaleza, compañía y me han dado su apoyo absoluto.

Así mismo, a mis docentes en general quienes fueron parte de mi formación profesional.

## **Agradecimiento**

A Dios y mi abuelito Ireneo quienes me protegen desde el cielo.

A la Universidad César Vallejo por otorgarme la oportunidad de seguir con mis estudios, especialmente a mi asesor Dr. Edwin Arce Álvarez.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
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.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN .....	34
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Validez a juicio de expertos</i> .....	18
Tabla 2. <i>Coefficiente de confiabilidad</i> .....	19
Tabla 3. <i>Prueba de confiabilidad</i> .....	19
Tabla 4. <i>Variable estrés laboral (agrupada)</i> .....	21
Tabla 5. <i>Variable desempeño laboral (agrupada)</i> .....	22
Tabla 6. <i>Dimensión cansancio emocional (agrupada)</i> .....	23
Tabla 7. <i>Dimensión sobrecarga laboral (agrupada)</i> .....	24
Tabla 8. <i>Dimensión apoyo organizacional (agrupada)</i> .....	25
Tabla 9. <i>Dimensión control de las actividades (agrupada)</i> .....	26
Tabla 10. <i>Dimensión asignación de tareas (agrupada)</i> .....	27
Tabla 11. <i>Dimensión actividades institucionales (agrupada)</i> .....	28
Tabla 12. <i>Dimensión cumplimiento de trabajo (agrupada)</i> .....	29
Tabla 13. <i>Prueba de normalidad</i> .....	30
Tabla 14. <i>Grado de relación según coeficiente de correlación</i> .....	30
Tabla 15. <i>Prueba de hipótesis general</i> .....	31
Tabla 16. <i>Prueba de primera hipótesis específica</i> .....	32
Tabla 17. <i>Prueba de segunda hipótesis específica</i> .....	32
Tabla 18. <i>Prueba de tercera hipótesis específica</i> .....	33
Tabla 19. <i>Prueba de cuarta hipótesis específica</i> .....	33

## Índice de figuras

Figura 1. <i>Variable estrés laboral (agrupada)</i> .....	21
Figura 2. <i>Variable desempeño laboral (agrupada)</i> .....	22
Figura 3. <i>Dimensión cansancio emocional (agrupada)</i> .....	23
Figura 4. <i>Dimensión sobrecarga laboral (agrupada)</i> .....	24
Figura 5. <i>Dimensión apoyo organizacional (agrupada)</i> .....	25
Figura 6. <i>Dimensión control de las actividades (agrupada)</i> .....	26
Figura 7. <i>Dimensión asignación de tareas (agrupada)</i> .....	27
Figura 8. <i>Dimensión actividades institucionales (agrupada)</i> .....	28
Figura 9. <i>Dimensión cumplimiento de trabajo (agrupada)</i> .....	29

## Resumen

Con respecto a la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021. La metodología empleada para el desarrollo del trabajo fue: enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 51 trabajadores y se utilizó la técnica encuesta, instrumento cuestionario. Además, para el procesamiento de datos se utilizó el estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) y para la confiabilidad del instrumento a través del estadístico de Alfa de Cronbach habiéndose obtenido 0.776 para el instrumento de estrés laboral y 0.920 para desempeño laboral. Finalmente, para determinar la correlación se empleó el método Spearman; el cual tuvo como resultado de la investigación un Rho. -0,641, que muestra que la correlación es negativa considerable. Concluyendo que se ha determinado que existe relación entre las variables de investigación. La relación es inversa, por lo cual, si disminuye el estrés laboral, incrementará considerablemente el desempeño del personal.

**Palabras clave:** Estrés laboral, desempeño laboral ,cansancio emocional.

## **Abstract**

Regarding the research, the objective was to determine the relationship between work stress and performance in the personnel of the Educational Institution No. 50111 Limatambo, Cusco 2021. The methodology used for the development of the work was: quantitative approach, applied type, correlational descriptive level, cross-sectional non-experimental design. The population consisted of 51 workers and the survey technique, questionnaire instrument, was used. In addition, the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) statistic was used for data processing and for the reliability of the instrument through the Cronbach's Alpha statistic, having obtained 0.776 for the work stress instrument and 0.920 for work performance. Finally, to determine the correlation, the Spearman method was used; which had as a result of the investigation a Rho. -0.641, which shows that the correlation is considerable negative. Concluding that it has been determined that there is a relationship between the research variables. The relationship is inverse, so if job stress decreases, staff performance will increase considerably.

**Keywords:** Work stress, work performance , emotional exhaustion.



## I. INTRODUCCIÓN

En cuanto al ámbito internacional Rojas (2020) periodista del diario La República señaló que el estrés laboral fue un mal muy frecuente en los trabajadores colombianos, un 20% y 33% padecen de un alto grado de estrés producto de las condiciones de trabajo y las diversas situaciones a las que están expuestos al cumplir con las actividades (pág. 1). De igual forma, Leybag (2018) precisó que el estrés se suele manifestar con frecuencia entre los colaboradores de las empresas, siendo las señales físicas las más visibles de este padecimiento como son: la presencia de ansiedad, depresión e incluso la pérdida de concentración al desarrollar las tareas (pág. 1). Del mismo modo Chung (2018) infirió que la exclusión en el trabajo desencadena el estrés y que por medio del empoderamiento de la persona se puede mitigar el impacto (pág. 304).

Por otra parte, Leon et al. (2020) manifestó que la pandemia COVID-19 ha originado nuevos desafíos laborales que vienen experimentando los colaboradores en el mundo y cada vez es más complejo para las organizaciones implementar estrategias de prevención para proteger la salud mental, debido a que en los periodos económicos adversos se genera un incremento de la violencia laboral y consecuentemente del estrés en las organizaciones (pág. 4). Así también, Junqueira (2017) mencionó que el manejo del estrés se considera como uno de los más grandes retos actuales por los efectos muy desfavorables en la salud y el gasto público (págs. 1-3). Igualmente, Ikeda et al. (2021) indicó que para reducir el estrés laboral es necesario enfocarse en los factores externo e internos (pág. 1).

Además, Maharaj et al. (2019) afirmó que en Australia los trabajadores del sector salud se enfrentan con regularidad a elementos estresantes en el trabajo, lo cual, no solo afecta negativamente la salud mental del individuo sino también de toda la organización (pág. 61). Así mismo, Dankade et al. (2016) precisó que al Noreste de Nigeria la mayoría de profesionales del sector educación padecen de graves problemas de estrés a consecuencia principalmente de la sobrecarga de trabajo, la indisciplina en el aula y la cantidad de alumnos a cargo; todo ello, afectando negativamente el desempeño en el centro de trabajo (pág. 43). De manera similar, Clipa (2017) en un estudio realizado en Rumanía muchos maestros

presentaron altos niveles de estrés y la mitad estaban dispuestos a abandonar la carrera profesional (pág. 120).

Ahora bien, en el ámbito nacional Lizama (2021) periodista del diario El Comercio, infirió que según la encuesta llevada a cabo por Trabajando.com la mitad de trabajadores peruanos padecen de estrés en el trabajo, desencadenado del trabajo bajo la modalidad virtual y desempleo producto de la pandemia COVID-19. Durante el segundo confinamiento es posible que siga incrementando el estrés a causa de no contar con un trabajo y aquellos que cuenten con uno con el temor constante de que les reduzcan los sueldos o sean despidos (págs. 1-2). De la misma manera, Pérez y Robinet (2020) manifestaron que los principales elementos desencadenantes del estrés durante el año 2020 fueron el incremento de las actividades en el hogar, la adaptación a las TICs y el miedo al COVID-19 (pág. 637).

De igual modo, Tacca y Tacca (2019) mencionaron que en la ciudad de Lima los maestros universitarios contratados a diferencia de los maestros nombrados padecen un grado superior de estrés laboral, los indicios primordiales son la dificultad para concentrarse, cansancio, dolor de cabeza, variación del sueño y apetito (pág. 323).

Por lo mismo, Orgambídez et al. (2017) propuso que en el Perú por los diferentes cambios que se vienen dando, se logró que las empresas se adapten a los nuevos desafíos con la finalidad de subsistir. Ello ha generado que el 50% de los colaboradores padezcan de estrés en el trabajo y consecuentemente ello, afecte de forma negativa en el clima laboral y en la realización de las tareas. Por lo tanto, es necesario que las organizaciones implementen diferentes planes que ayuden a disminuir el nivel de estrés en los colaboradores (pág. 257). También, Castro y Delgado (2020) precisaron que una óptima gestión del personal ayuda a mejorar el desempeño de los colaboradores (pág. 684).

Acerca del ámbito local Justiniani (2017) realizó estudios respecto al estrés laboral en los diversos centros de salud del Cusco, remarcando entre ellos a ESSALUD Cusco, en el cual se determinó que el 81.8% de los profesionales de enfermería padecen de estrés medio y el 12.1% estrés alto; los elementos que repercuten en el grado de estrés son los años de servicio prestado y el número de pacientes que atienden en el turno de trabajo (pág. 2).

En ese entender, la presente investigación se desarrolló en la Institución Educativa N°50111 Limatambo - Cusco; que es un colegio público que brinda servicio de educación a estudiantes del nivel primaria y secundaria. Donde el personal está expuesto a diversas situaciones propias de la naturaleza del trabajo, ya que, ellos tienen a responsabilidad en el aula a un promedio de 20 estudiantes en el nivel primaria y 60 en secundaria. Para muchos trabajadores el cambio de prestación del servicio educativo de modalidad presencial a virtual producto de la pandemia COVID-19, ha significado un escenario complejo; si bien es cierto, el trabajo con niños y adolescentes puede estar expuesto al padecimiento de enfermedades asociadas al estrés, con los nuevos desafíos de la educación a distancia esta posibilidad sea incrementado significativamente.

Con respecto a los factores que generan agobio en el personal principalmente son: el excesivo cansancio emocional al que están expuestos debido a los conflictos laborales que se presentan; la relación resquebrajada entre compañeros de trabajo, la baja motivación por los directivos y las dificultades propias de la educación a distancia; ya que, la mayoría de los estudiantes no cuentan con los recursos tecnológicos básicos, ni planes de internet para continuar con el proceso de aprendizaje. Por otro lado, la sobrecarga laboral producto de las jornadas de trabajo amplias e imprevisibles; puesto que, el personal se ajusta al horario disponible de los estudiantes, muchas veces cumpliendo las actividades y/o tareas fuera del horario de trabajo y teniendo que informar sobre las actividades desarrolladas a los superiores en plazos estrictos.

Así mismo, la percepción de escaso apoyo por parte de la institución hacia el personal, entre compañeros de trabajo y la baja responsabilidad que asumen los padres de familia al acompañar y supervisar a los estudiantes en las labores escolares. También, el excesivo control de las actividades y los constantes documentos solicitados por los directivos de la institución, especialistas de la Unidad Ejecutora 315 - Anta, GRE Cusco y MINEDU; generando temor en el personal de que al no cumplir con los requerimientos reciban llamadas de atención o se les aplique un descuento. Sumado a las dificultades para adecuarse a la modalidad virtual, el insuficiente conocimiento sobre el uso y manejo de las TIC; todo ello, puede ser motivo del padecimiento de estrés laboral en el personal y afectar en el desempeño.

En este punto se tuvo en cuenta la justificación del estudio, el cual, fue de índole teórico, práctico y metodológico:

En relación a la justificación teórica se fundamenta en que la investigación se hizo a razón del interés profesional, la intención de conocer la incidencia que se da en la Institución en relación a las variables de investigación. De igual manera, se hace una recopilación de enfoques del estrés laboral que se proyectan a través de las actitudes y comportamientos que repercuten en el desempeño de los trabajadores; por lo cual, es necesario que la Institución Educativa tome las acciones necesarias y oportunas con el propósito de dar solución a los problemas que se presentan en la organización.

En cuanto a la justificación práctica se hizo referencia a que la presente investigación posibilitará validar los conceptos planteados y el contexto interno de la Institución, con el propósito de determinar la correlación entre las variables. Igualmente, colaborar a la solución de la problemática.

En lo que atañe a la justificación metodológica se basó en que la investigación será útil como antecedente y fuente de información para futuros estudios asociados al tema expuesto; del mismo modo, posibilitará elaborar o refutar teorías y aportará una innovadora perspectiva sobre el tema.

En tal sentido, la interrogante del problema se diseñó de la siguiente manera: ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021? Así mismo, se diseñó las interrogantes específicas que se mencionan a continuación: a) ¿Cómo se relaciona el cansancio emocional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa?, b) ¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa?, c) ¿Cómo se relaciona el apoyo organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa? y d) ¿Cómo se relaciona el control de las actividades y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa?

Posteriormente se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021. También los objetivos específicos propuestos fueron: a) Determinar la relación entre el cansancio emocional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa, b) Determinar la relación entre la

sobrecarga laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa, c) Determinar la relación entre el apoyo organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa y d) Determinar la relación entre el control de las actividades y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa.

Por consiguiente, se planteó como hipótesis general: Existe relación inversa significativa entre el estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021. Igualmente las hipótesis específicas propuestas fueron: a) Existe relación inversa significativa entre el cansancio emocional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa, b) Existe relación inversa significativa entre la sobrecarga laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa, c) Existe relación inversa significativa entre el apoyo organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa y d) Existe relación inversa significativa entre el control de las actividades y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa.

## II. MARCO TEÓRICO

Al respecto para el desarrollo del presente trabajo se consideraron antecedentes internacionales, nacionales y locales; los cuales se detallan a continuación:

En relación al contexto internacional Asaloei et al. (2020) en el artículo buscaron determinar el vínculo entre el estrés y desempeño laboral en los maestros que brindan servicio en las instituciones de Boven Digoel - Indonesia. El método empleado fue cuantitativo y la población estuvo conformada por 352 maestros. Los hallazgos fueron: nivel de alfa ( $\alpha$ ) = 0.05, el valor del coeficiente de correlación de Pearson fue -0.916. Concluyendo que se presentó una correlación negativa entre el estrés relacionado con el desempeño en el trabajo en los maestros de la institución (págs. 352-358).

Igualmente, Yuanyuan et al. (2020) en la investigación planteó establecer el grado de estrés laboral y los agentes de influencia sobresalientes en las enfermeras que apoyan en Wuhan. La encuesta fue llenada por 180 enfermeras y se usó el análisis descriptivo de correlación. Los resultados nos permiten demostrar que se relacionaron positivamente ( $r = 0,676$ ,  $p < 0,05$ ). Se concluyó que las enfermeras que luchan contra la pandemia, se encuentran bajo una presión muy alta, es por ello, que los directivos deben de prestar bastante atención al estrés laboral y brindar alternativas de solución que permitan conservar una salud mental óptima en las enfermeras (págs. 1002-1009).

También, Montesorra et al. (2020) en el estudio planteó identificar los signos de ansiedad, estrés laboral y miedo a contraer el virus COVID-19 en el personal médico colombiano. El estudio de investigación fue transversal y la población estuvo conformada por 531 médicos. Los resultados demostraron que la tercera parte de los encuestados presentan estrés leve y 6% grave, ello sin diferenciar entre los grupos ( $p < 0,05$ ); así mismo, encontraron indicios de ansiedad del 72.9% en el personal que trabaja en ciudades capitales ( $p = 0.044$ ). Por lo tanto, concluyó que, de cada 10 médicos generales, 7 presentaron señales de estrés en el centro de trabajo (págs. 195-213).

Del mismo modo Rubio et al. (2020) en el artículo mantuvo como objetivo establecer el vínculo entre el estrés y los factores de riesgo psicosociales intralaborales en colaboradores de una fundación de niños con discapacidad en Atlántico – Colombia. Se enmarcó en un estudio descriptivo-correlacional y la

población estuvo conformada por 35 colaboradores. Los hallazgos proyectan que existe un vínculo relevante entre la variable estrés laboral y las dimensiones: demandas ambientales y de esfuerzo físico ( $r=0,40$ ), demandas de la jornada de trabajo ( $r=0,47$ ), demandas cuantitativas ( $r=0,25$ ), consistencia del rol ( $r=0,64$ ), influencia del ambiente laboral sobre el entorno extralaboral ( $r=0,40$ ), claridad del rol ( $r=0,64$ ), oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento ( $r=0,32$ ) y capacitación ( $r=0,33$ ). Concluyó que cuando incrementa los riesgos psicosociales intralaborales, aumenta el grado de estrés laboral (págs. 42-56).

Además, Aguirre et al. (2018) en la investigación buscó determinar la relación entre el burnout y el estrés laboral en personas encargadas de controlar el tráfico aéreo en Chile. La metodología de estudio fue descriptivo, correccional – corte transversal y la población estuvo constituida por 161 personas. Los hallazgos señalaron que el 26.1% presentó un grado crítico de burnout y en relación al estrés laboral, los resultados alcanzados fueron: relaciones interpersonales: 44.1%, factores organizacionales 46.6%, factores extra organizacionales 37.3%, condiciones físicas 29.8% y contenido - demandas 32.2%, obteniendo un grado moderado. Concluyendo que, el estrés laboral crónico es una fuente de riesgo psicosocial en el centro de trabajo (págs. 239-245).

Por otro lado, Khamisa et al. (2017) en el artículo tuvo como objetivo establecer si el estrés es un pronosticador del agotamiento, satisfacción laboral y salud en las enfermeras de los hospitales de Sudáfrica. La investigación usó un diseño transversal y la población estuvo integrada por 895 enfermeras. Los resultados encontrados señalaron que las enfermeras presentan estrés individual, un 86% que guarda relación con la presión financiera, el 65% con la falta de realización personal y un 66% con las remuneraciones bajas. Concluyendo que el estrés individual es el mejor anunciador de la salud y agotamiento en personal de enfermería, más no la satisfacción en el trabajo (págs. 252-258).

Finalmente, Agurto y Cumbicus (2017) en el estudio buscó identificar las manifestaciones de estrés en las enfermeras del Hospital Moreno Vásquez - Gualaceo. El trabajo fue cuantitativo y descriptivo, la muestra fue de 35 enfermeras que trabajan en el hospital. Los resultados obtenidos fueron: 9% corresponde a varones y 91% a mujeres, los niveles de estrés indican que el 11% presenta estrés severo y 43% estrés moderado. Concluyó que las licenciadas en enfermería

padecen de estrés y un 6% guarda relación con el estilo de vida. Recomendaron a las autoridades del hospital que desarrollen programas de entretenimiento para el control del estrés (pág. 2).

En cuanto al contexto nacional Laucaracio y Laucaracio (2020) en el artículo propuso identificar el vínculo en medio del Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los empleados de salud Vallecito - Puno. El método que se utilizó fue descriptivo correlacional y la población estuvo integrada por 21 empleados. Los resultados alcanzados demuestran que: Síndrome de Burnout alcanzó 7.09 en un rango de 1 a 10 ( $s=2.32$ ) y desempeño laboral logró 35.71 en un rango de 0 a 40 ( $s = 0.81$ ). Concluyendo que el síndrome de Burnout posee un grado moderado y el desempeño laboral alto; obtenido ambas variables una correlación de 0.063, por lo cual, no se halló vínculo significativo y relevante entre las variables de investigación (págs. 543-554).

De igual manera Román (2019) en el trabajo buscó establecer el vínculo entre el estrés laboral y el desempeño en los trabajadores de las boticas Inkafarma en El Agustino - Lima. El método fue aplicativo, correlacional, transversal y diseño no experimental. El instrumento se empleó en 75 colaboradores. Los resultados demostraron que no se encuentra vínculo relevante y significativo en medio del estrés con el agotamiento emocional y despersonalización (chi cuadrado 0,689 y 0,422 seguidamente) pero, si existe un vínculo con realización personal (chi cuadrado 0 .044) y también el desempeño laboral fue bueno 62%. Por lo mismo, se concluyó que existe vínculo entre las variables solo en la dimensión realización personal (pág. 4).

Desde otra perspectiva, Gonzales (2019) en el estudio investigó el vínculo entre el estrés y desempeño laboral en los pedagogos de la IE. Próceres de la Independencia – Lima. La metodología de la investigación fue cuantitativa, no experimental, transversal - correlacional y la población estuvo formada por 130 pedagogos. Los resultados demostraron que: el 60% presentó un grado alto de estrés y el 52.3% un grado alto de desempeño laboral; lo cual, permitió concluir que el estrés se correlaciona ( $r=0,681$ ) significativamente ( $p<0.000$ ) con el desempeño laboral en los pedagogos de la institución. Recomendó además a las autoridades educativas proporcionar los materiales y equipos suficientes para el cumplimiento óptimo de las tareas (pág. 10).



Desde otro punto de vista, Balvin (2018) en la tesis sostuvo como objeto determinar el predominio del estrés laboral en el desempeño en el personal de la Unidad Minera Cobriza. La investigación está enmarcada en un estudio de tipo aplicada, diseño descriptivo correlacional de corte transversal. El resultado que arrojó la investigación fue que existe un 53.9% presenta un elevado grado de estrés en los colaboradores y un desempeño insatisfactorio. Concluyendo que el estrés laboral influye considerablemente en el desempeño del personal con un Chi Cuadrado de 62,53 a un nivel de confianza de 95%. Sugirió a las autoridades de la Unidad ejecutar programas de desarrollo integral dirigido al personal con el propósito de afrontar y disminuir los niveles de estrés (pág. 5).

Por su parte, Castro et al. (2018) en el artículo tuvo como objetivo determinar la repercusión que posee la motivación en el desempeño laboral en los pedagogos de la escuela de enfermería. Utilizó un diseño de investigación de tipo descriptivo y correlacional de corte transversal. La población estuvo formada por 28 pedagogos. Los hallazgos fueron que un 50% de pedagogos indican que el grado de motivación en el trabajo es muy bueno. Concluyó en que existe un nexo considerable entre las variables de la investigación (págs. 157-164).

De acuerdo a Choquejahuá (2017) en el trabajo sostuvo como fin establecer el vínculo entre el estrés y desempeño laboral en el personal de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. La metodología de estudio fue correlacional, no experimental y tuvo como muestra a 67 trabajadores. Los resultados conseguidos señalan que las variables se vinculan significativamente ( $r=0,500^{**}= 50\%$ ) correlación moderada en el grado de 0,01. Concluyó que en un 50% el estrés en el trabajo se vincula con el desempeño del personal. Recomendó a las autoridades universitarias implantar políticas y proyectos de bienestar con el fin de fortalecer la motivación laboral, las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva en el personal (pág. 9).

Por último, Puma (2017) en el trabajo investigó la correlación existente entre el estrés y desempeño laboral en el personal del centro de salud - Piedra Liza. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo, de carácter correlacional – transversal. La encuesta se aplicó sobre el 100% de los trabajadores. Los resultados indicaron que la correlación es inversamente proporcional en medio de las variables de estudio en conformidad al testimonio estadístico, respecto a la

prueba Rho de Spearman (-0.383) prueba relevante con un ( $p$  valor=0.000<0.05) y concluyó que cuando incrementa el estrés disminuye el desempeño laboral de los trabajadores (pág. 11).

Acerca del contexto local Calisaya y Vergara (2021) en la tesis tuvieron como objetivo general establecer el vínculo entre los niveles de estrés laboral y síndrome de burnout en los colaboradores de la municipalidad de Machupicchu. El método de investigación fue descriptivo – correlacional, no experimental – transversal y la población estuvo integrada por 110 colaboradores. Los resultados hallados demostraron que el grado de relación entre las variables fue de  $R=0.473$ ; por lo cual, se concluye que ambas variables guardan relación de manera significativa y directa. Recomendó promover actividades de recreación y ocio dirigido a los colaboradores de la municipalidad (pág. 6).

De manera similar Amachi y Roque (2019) en el artículo tuvieron como propósito determinar la relación entre el desempeño y la formación profesional de los maestros de la UNDQT – Cusco. La investigación estuvo enmarcada en un estudio correlacional y se analizó las variables por medio del coeficiente de correlación de Pearson. La muestra estuvo conformada por 55 maestros de la universidad. El resultado hallado fue 0.753, lo cual ayudó a concluir que el desempeño de los maestros y la formación profesional se relacionan de manera positiva (págs. 1262-1271).

De igual forma, Auccapure (2019) en el estudio mantuvo como fin establecer el vínculo entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad de San Jerónimo - Cusco. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y no experimental; la muestra estuvo conformada por 115 administrativos a quienes se aplicó la encuesta. Los resultados hallados de acuerdo con el método de Spearman fueron de 0,464; lo que indicó que se encuentra correlación significativa y relevante alta. Concluyendo que el personal de la municipalidad tiene en consideración las condiciones laborales con las que cuenta para cumplir con el trabajo (pág. 11).

Así mismo, Karp (2019) en la tesis buscó determinar el vínculo entre la inteligencia emocional y estrés laboral en la planta administrativa del centro de salud de San Jerónimo – Cusco. La investigación se enmarca en un estudio de nivel descriptivo - correlacional, no experimental. La recopilación de información se

empleó sobre 92 trabajadores. El resultado indicó que la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral, establecido por medio del estadístico chi-cuadrado con un valor de  $p=0.00 < 0.05$ , siendo el grado de vínculo mediante la correlación de Spearman de 0.625. Concluyó que los colaboradores presentan un nivel de inteligencia emocional moderada; por ello, es necesario que se ajusten a las presiones externas e internas que se dan en el trabajo para mejorar el desempeño. Sugirió a los directivos de la entidad implementar diversos talleres acerca del manejo de la inteligencia emocional (pág. 13).

Desde otro enfoque, Valdivia (2018) en la investigación propuso establecer la correlación en medio de la resiliencia y el estrés laboral en el personal de la Municipalidad de Santiago - Cusco. Para ello, se utilizó una investigación con enfoque cuantitativo y con diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo formada por 78 trabajadores. Los resultados hallados ayudan a concluir que existe una correlación media e inversa entre las variables de estudio, logrando un valor para el coeficiente de correlación de Spearman de (-0,693), lo que establece que cuanto mayor es el grado de resiliencia menor será el grado de estrés laboral en los trabajadores. Recomendó a las autoridades municipales llevar a cabo talleres que permitan fortalecer la capacidad de resiliencia en el personal (pág. 8).

Finalmente, Vara (2018) en el estudio planteó identificar en qué medida el síndrome de burnout se vincula con el desempeño laboral en los maestros de la institución Clorinda Matto de Turner - Cusco. El método de estudio fue descriptivo – correlacional y la muestra estuvo integrada por 40 maestros. Los hallazgos permiten aceptar la hipótesis general y precisar que el valor alcanzado fue de  $R=0.923$ ; concluyendo que existe relación significativa entre las variables de investigación. Por cual, sugirió a los directivos institucionales generar actividades con la finalidad de evitar el síndrome de burnout y valor el trabajo desarrollado por los maestros (pág. 9).

Toda investigación define las variables de estudio por medio de teorías; las cuales, se desarrollan a continuación:

Con respecto a la variable X: Estrés laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (2016) es una respuesta emocional y/o física ante un daño ocasionado por un desbalance entre las capacidades, habilidades y recursos de un trabajador para afrontar las exigencias percibidas (pág. 62).

En tanto, conforme al Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (2015) son reacciones nocivas que se producen cuando las exigencias laborales no son iguales a las capacidades del empleador. El estrés laboral puede desencadenar en la mala salud de los miembros de la organización (pág. 3).

Por su parte García (2016) indicó que es una reacción subjetiva de cada individuo hacia lo que viene aconteciendo a su alrededor. Las principales causales obedecen al cansancio emocional debido a las impresiones que percibe, sentimientos o recuerdos; la sobrecarga laboral, el escaso apoyo de la organización y el excesivo control de las actividades por los superiores (pág. 13). En relación a las dimensiones, se planteó las siguientes:

En cuanto a la primera dimensión Cansancio emocional: De acuerdo a la Sociedad Americana contra el Cáncer (2020), es la sensación de falta de energía y demasiado agotamiento, las principales causas pueden ser: tener muchas tareas pendientes, problemas laborales, responsabilidades, recuerdos, sentimientos y preocupaciones (pág. 1).

En efecto para la primera dimensión se planteó los siguientes indicadores: a) Conflictos laborales: son discusiones que se dan dentro del centro de trabajo (Westreicher, 2020, pág. 1); b) Asumir responsabilidades y consecuencias de acciones: valor de la persona que cumple con las obligaciones y acepta las consecuencias (Grupo el Comercio Ecuador, 2017, pág. 1); c) Relaciones interpersonales: es el modo de vincularse entre las personas, respetándose unos a otros (Montijo, 2020, pág. 1); d) Reconocimiento de logros y buenas prácticas: es el agradecimiento en público a una persona por los objetivos o metas alcanzadas (Andriotis, 2019, pág. 1) y e) Motivación del personal educativo: es la capacidad que posee una institución para conservar la actitud positiva y el entusiasmo de los trabajadores (Ahmed, 2019, pág. 1).

Referente a la segunda dimensión Sobrecarga laboral: A juzgar por Montagud (2020) es la consecuencia de asignar tareas adicionales de manera excesiva y permanente, afectando la salud emocional del trabajador (pág. 1).

Desde ese punto de vista para la segunda dimensión se planteó los siguientes indicadores: a) Jornadas de trabajo remoto imprevisibles: consiste en la prestación de servicio por cualquier medio que le permita el cumplimiento de las tareas desde el hogar, muchas veces adecuando el horario de trabajo a los

requerimientos de la institución (Duffy, 2020, pág. 2); b) Trabajos con plazos muy estrictos: hace referencia al proceso de entrega de documentos a los superiores, el cual se debe cumplir en los plazos impuestos (García, 2019, pág. 1) y c) Jornadas ajustadas a la disponibilidad del estudiante: situación laboral donde el trabajador no está en servicio activo durante toda la jornada de trabajo; sin embargo, puede ser llamado fuera de el para completarlo (Gran Diccionario de la Lengua española, 2016, pág. 1).

Sobre la tercera dimensión Apoyo organizacional: Conforme con la firma de consultoría Tecnología Desarrollo Organizacional & Recursos Humanos (2020), menciona que produce una influencia positiva sobre el desarrollo de los trabajadores y comportamientos proactivos (pág. 1).

Por lo tanto, para la tercera dimensión se planteó los siguientes indicadores: a) Asignación de Tablet y cuadernos de trabajo: es el proceso que consiste en repartir los recursos con los que cuenta la institución (Fortún, 2020, pág. 1); b) Trabajo colaborativo entre pares: se realiza entre diversas personas donde comparten experiencias, conocimientos y colaboran entre ellos (Weller, 2017, pág. 1); c) Cooperación de APAFA: conjunto de acciones que se desarrolla en coordinación con otras instituciones con la finalidad de alcanzar objetivos en común (Gilani, 2019, pág. 1) y d) Alianzas estratégicas con autoridades: son acuerdos entre diferentes instituciones con el fin de fortalecer las acciones y materializar los objetivos planteados, por medio de diversas actividades que beneficien a un mismo grupo de personas (Kenton, 2021, pág. 1).

Acerca de la cuarta dimensión Control de las actividades: Según Sánchez (2021), se refiere a la evaluación de procesos, así como de la identificación de posibles desviaciones y anomalías. Mediante el control de las actividades, las instituciones buscan determinar el rendimiento del personal (pág. 1). Para la presente dimensión se planteó los siguientes indicadores: a) Monitoreo de tareas por directivos: instrumento orientado a la supervisión del personal en el trabajo (Reh, 2019, pág. 1); b) Fortalecimiento de capacidades en el uso de TIC: herramientas, recursos y programas tecnológicos que facilitan la transmisión de información (Ruiz, 2019, pág. 1) y c) Esfuerzo para el cumplimiento de metas: poner empeño, sacrificio y asumir compromisos con el fin de alcanzar las metas deseadas en un tiempo determinado (Martínez, 2018, pág. 1).

En relación a la variable Y: Desempeño laboral, según Urbano (2018) es un conjunto de comportamientos, conductas y actividades que tiene un empleado dentro de una organización (pág. 169).

De acuerdo a Rivera (2019) hace posible identificar las habilidades de los colaboradores y a su vez, las actividades que no ha realizado plenamente (pág. 4).

De manera similar Chiavenato (2017) definió que es la manera de comportarse de una persona al realizar las tareas recibidas y actividades para el cumplimiento de los objetivos de la institución (pág. 359). En relación a las dimensiones, se planteó las siguientes:

En lo que concierne a la primera dimensión Asignación de tareas: Acorde a Palacios (2019). Son actividades que se realizan como resultado de recibir una orden (pág. 1). En cuanto a la primera dimensión se planteó los siguientes indicadores: a) Elaborar recursos didácticos: es el material educativo que facilita la labor docente (Universidad de Valencia, 2016, pág. 1); b) Acompañamiento pedagógico: conjunto de acciones desarrolladas por el docente con el propósito de dar respuestas a las dudas de los educandos (R.V. N°094-2020-MINEDU, pág. 31); c) Brindar retroalimentación al estudiante: reinserción de información (Pérez, 2021, pág. 1); d) Revisar evidencias, tareas y/o retos: pruebas que ayudan a identificar si un estudiante está aprendiendo (Cajal, 2021, pág. 1).

Además, e) Usar los materiales y equipos asignados: otorgar a una persona el derecho de utilizar un bien (Enciclopedia Jurídica, 2020, pág. 1); f) Visitar la plataforma "Aprendo en Casa": revisar con frecuencia un espacio determinado (Real Academia Española, 2021, pág. 1) y g) Participar en cursos de PerúEduca: plataforma del MINEDU que brinda cursos virtuales dirigidos a la comunidad educativa (La República, 2020, pág. 2).

En torno a la segunda dimensión Actividades Institucionales: A juzgar por Sánchez (2017). Es un conjunto de acciones que realizan las instituciones con el fin de cumplir con sus objetivos planteados (pág. 1).

En atención a la segunda dimensión se planteó los siguientes indicadores: a) Reuniones colegiadas, GIAs: consiste en el desarrollo de reuniones con el fin de tratar temas sobre prácticas pedagógicas (R.S.G. N°008-2016-MINEDU, pág. 7); b) Reuniones generales: acto en el cual las personas que se reúnen con el fin de tratar acerca de un asunto (Diccionario Merriam-Webster, 2021, pág. 1); c) Cumplimiento

de la calendarización escolar: precisar con anticipación las fechas de diferentes actividades a lo largo de un periodo (Fundéu RAE, 2016, pág. 1); d) Proyectos educativos: planificar y ejecutar actividades con el fin de alcanzar los objetivos (Yarbrough, 2021, pág. 1) y e) Planes de comisiones conformadas: equipo de docentes que trabajan de manera grupal con el fin de llevar a cabo un proyecto determinado (Pérez y Merino, 2016, pág. 1).

Conforme a la tercera dimensión Cumplimiento de trabajo: De acuerdo con Vega (2020). Es la ejecución de acciones que le corresponde a una persona, de acuerdo con las perspectivas que se tenían sobre su proceder (pág. 1).

Así también para la tercera dimensión se planteó los siguientes indicadores: a) Estrategia "Aprendo en casa": busca garantizar la continuidad del servicio educativo de todos los estudiantes (Accinelli, 2020, pág. 2); b) Planificador semanal: recurso que ayuda a organizar de mejor manera las tareas a realizar (Hochstetler, 2020, pág. 1); c) Infomes mensuales: Medio escrito destinado a presentar, en el cual se resumen las actividades desarrolladas (Universidad de Massey, 2019, pág. 1) y d) Reporte en el SIAGIE: Aplicativo informático que el MINEDU proporciona a las organizaciones educativas con el fin de que gestionen los diferentes procesos: como las matrículas, asistencia y evaluación de los estudiantes (Plataforma de SIAGIE, 2017, pág. 1).

### III. METODOLOGÍA

Con respecto al presente estudio se basó en un enfoque cuantitativo, como menciona Ñaupas et al. (2018) dicho enfoque emplea la recolección y análisis de datos con el propósito de responder interrogantes de estudio y comprobar las hipótesis formuladas con anticipación. Confía en la medida de las variables e instrumentos de estudio por medio de la utilización de métodos estadísticos y numéricos del cual se extrae conclusiones en relación a las hipótesis (pág. 140).

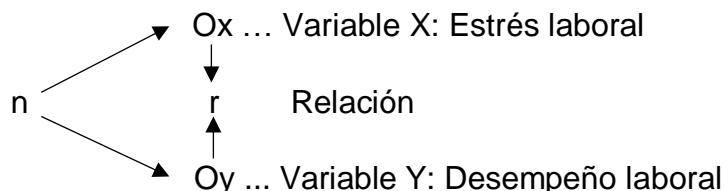
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

A propósito del tipo de investigación fue aplicada como infirió Ñaupas et al. (2018) está inclinada a explicar y resolver hechos de una realidad en particular; centrándose en la búsqueda de conocimientos para la aplicación. Además, se hará uso de la teoría y resultado con la finalidad de entender la autenticidad de las variables de estudio (pág. 136).

En lo que concierne al nivel de la investigación, fue descriptivo correlacional como indicaron Hernández y Mendoza (2018) describe la realidad problemática al igual como se observa y busca determinar el nivel de correlación entre las variables de investigación. Por consiguiente, mide las variables y el vínculo existente en términos estadísticos (pág. 109).

Sobre el diseño de la investigación, fue no experimental – transversal como precisaron Hernández y Mendoza (2018) se realiza sin manipular las variables de estudio, es decir, observando el fenómeno en el espacio original. Igualmente, mencionan que el diseño transversal recolecta los datos en un determinado momento (págs.174-176).

El esquema es el siguiente:



Dónde:

n : Muestra.

Ox: Estrés laboral, representa a la variable X

Oy: Desempeño laboral, es la observación de la variable Y

r : Representa la relación de las variables.



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

En relación a la variable como señala Ñaupas et al. (2018) es una unidad indispensable de una hipótesis de investigación. Son características y atributos observables que posee un grupo de personas (pág. 256).

Así mismo, las variables que se evalúan en la actual investigación son las siguientes:

Variable X: Estrés Laboral

Según, García (2016) indicó que es una reacción subjetiva de cada individuo hacia lo que viene aconteciendo a su alrededor. Las principales causales obedecen al cansancio emocional debido a las impresiones que percibe, sentimientos o recuerdos; la sobrecarga laboral, el escaso apoyo de la organización y el excesivo control de las actividades por los superiores (pág. 13).

Variable Y: Desempeño Laboral

Por su parte, Chiavenato (2017) definió que es la manera de comportarse de una persona al realizar las tareas recibidas y actividades para el cumplimiento de los objetivos de la institución (pág. 359).

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

En lo que atañe a la población como mencionó Ñaupas et al. (2018) es el universo o conjunto total de las unidades de investigación que poseen características semejantes y comunes. Es básicamente donde se origina el conocimiento y los datos del estudio (pág. 334).

Así también, para efectos del presente trabajo se empleó el método censal, debido a que la totalidad de unidades de estudio fueron consideradas muestra. La población estuvo integrada por 51 personas que laboran actualmente en la Institución Educativa.

En lo que corresponde a los criterios de selección, se incluyó al personal que presta servicios en la Institución Educativa. Se aplicó la exclusión del personal directivo y a aquellos que se encontraban con licencia y/o permiso.

Respecto a la muestra como mencionó Ñaupas et al. (2018) es una fracción significativa del conjunto integro, la cual, posee características suficientes para la investigación (pág. 334). No fue necesario emplear la fórmula para conseguir la muestra, ya que, se realizó el método censal.

Referente al muestreo como preciso Ñaupas et al. (2018) es un proceso por el cual se selecciona las unidades de estudio (pág. 336). Se usó el muestreo no probabilístico y la unidad de análisis estuvo compuesta por 51 personas que laboran en la entidad.

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

En relación a lo antes mencionado Baena (2017) sostuvo que son un conjunto de medios y recursos que facilitan la recolección de información con el fin de medir el comportamiento de las variables de estudio (pág. 68). En el estudio se usó como instrumento de recolección de información un cuestionario con escala de Likert para ambas variables como son: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, 5) siempre. La cual se aplicó al personal del 5 al 16 de julio del presente año.

En cuanto a la **Validación de instrumento** según Hernández y Mendoza (2018) indicaron que es el grado en el que un instrumento valora una determinada variable de investigación (pág. 229). Es preciso resaltar que el instrumento de recolección de información del presente trabajo fue validado por un juicio de expertos con gran trayectoria en el campo de la investigación, que estuvo constituida por docentes de la Universidad César Vallejo y los criterios de calificación considerados para la aprobación de las variables de investigación fueron la relevancia, pertinencia y claridad.

**Tabla 1**

*Validez a juicio de expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Opinión</b>
Dra. Narváez Aranibar, Teresa	Aplicable
Dra. Rosales Dominguez, Edith	Aplicable
Dr. Arce Álvarez, Edwin	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Por lo que refiere a la **Confiabilidad del instrumento** conforme a Ñaupas et al. (2018) mencionó que un instrumento es confiable cuando las mediciones realizadas no varían de manera significativa, ni en un horizonte de tiempo, ni por la aplicación a distintas personas que poseen el mismo grado de instrucción (pág. 277). Con el fin de valorar la confiabilidad de los cuestionarios de escala tipo Likert, se aplicó el coeficiente de Alpha de Cronbach.

**Tabla 2***Coeficiente de confiabilidad*

<b>Coeficiente</b>	<b>Relación</b>
Menos de 0.53	Nula confiabilidad
0.54 a 0.59	Baja confiabilidad
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Naupas et al. (2018, pág. 279).

**Tabla 3***Prueba de confiabilidad*

<b>Estadísticas de confiabilidad</b>		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estrés laboral	0.776	30
Desempeño laboral	0.920	30

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3, se muestra que se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.776 para el instrumento de estrés laboral y 0.920 para desempeño laboral. Según la Tabla 2 los instrumentos de medición poseen un nivel de excelente confiabilidad.

**3.5. Procedimientos**

Así mismo, se inició enviando un documento dirigido al representante legal de la Institución Educativa con el objetivo de solicitar la autorización para la realización del estudio. Igualmente, se elaboró un cuestionario conformado por 30 preguntas para cada variable de investigación, los cuales fueron validados por expertos en la materia.

Seguidamente se realizó una prueba piloto en una Institución Educativa semejante donde los resultados demostraron un nivel de excelente confiabilidad del instrumento. Finalmente, se aplicó el cuestionario y una vez recolectado los datos se procedió a procesar la información.

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

Ahora bien, al concluir con la aplicación del cuestionario a la población de estudio, se utilizó el Microsoft Excel para desarrollar un cuadro de doble entrada y así organizar los datos recolectados. Después, se empleó el software SPSS con el fin de trabajar la estadística descriptiva e inferencial.

En tal sentido, se llevó a cabo el análisis descriptivo con la finalidad de que los resultados obtenidos se expresen por medio de porcentajes y frecuencias, los mismos que fueron presentados mediante tablas y figuras posibilitando desarrollar una interpretación de manera clara y sencilla.

En consecuencia, en el análisis inferencial, se aplicó la prueba de normalidad con el objetivo de conocer la distribución de los datos recabados, el cual, fue de distribución no normal. También, se aplicó el estadístico Rho de Spearman para la contratación de la hipótesis de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

En lo que atañe a este punto, se respetó los derechos de autoría de la indagación bibliográfica y se llevó a cabo bajo un correcto citado según los estándares de las normas APA; además, se ha evitado cualquier tipo de plagio y/o copia con la finalidad de que el trabajo sea auténtico y original.

Por otro lado, el estudio cuenta con la autorización del representante legal de la Institución Educativa donde se aplicó el cuestionario y se recolectó la información conservando el anonimato de las personas encuestadas.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

Estadísticamente presenta los siguientes resultados:

**Tabla 4**

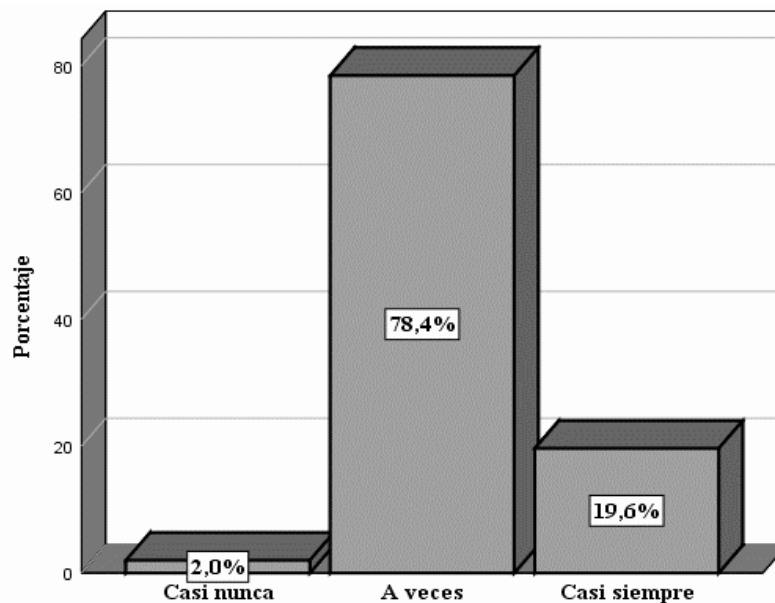
*Variable estrés laboral (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	40	78,4	78,4	80,4
	Casi siempre	10	19,6	19,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 1**

*Variable estrés laboral (agrupada)*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 4, se observó que un 2.0% que representa a 1 persona contestó casi nunca; también, un 78.4% que representa a 40 personas contestaron a veces; por último, un 19.6% que representa a 10 personas contestaron casi siempre. En relación a la variable estrés laboral en el personal de la Institución Educativa.

**Tabla 5**

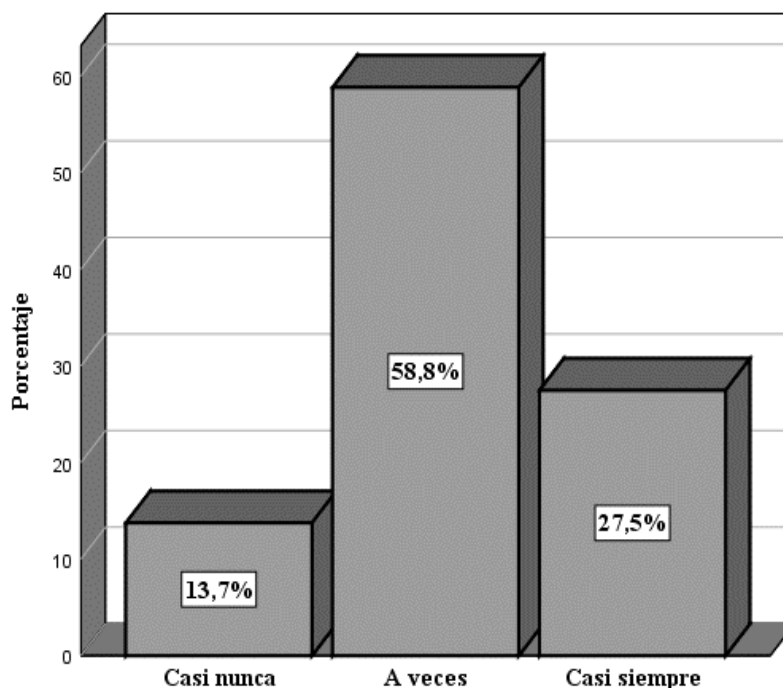
*Variable desempeño laboral (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	13,7	13,7	13,7
	A veces	30	58,8	58,8	72,5
	Casi siempre	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2**

*Variable desempeño laboral (agrupada)*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 5, se observó que un 13.7% que representa a 7 personas contestaron casi nunca; además, un 58.8% que representa a 30 personas contestaron a veces; y finalmente, un 27.5% que representa a 14 personas contestaron casi siempre. En relación a la variable desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa.

**Tabla 6**

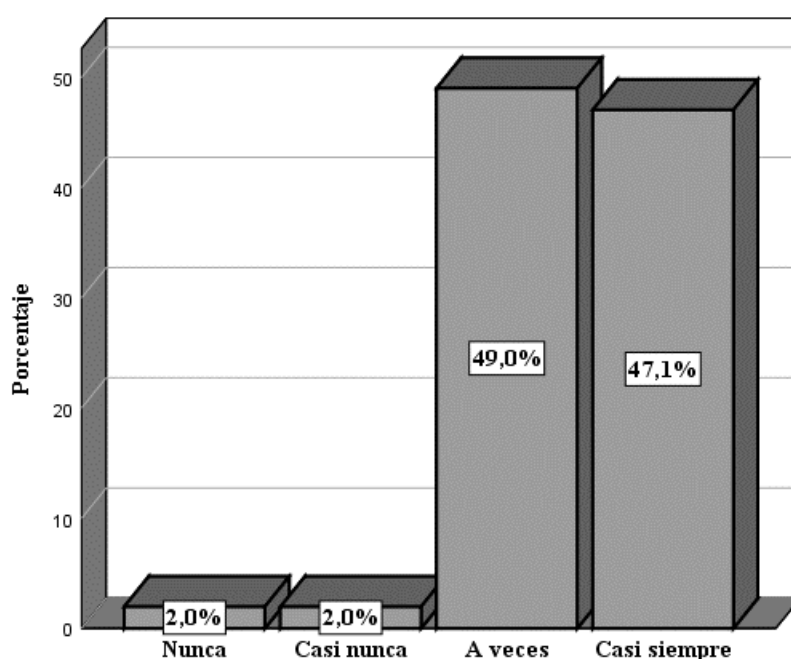
*Dimensión cansancio emocional (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	1	2,0	2,0	3,9
	A veces	25	49,0	49,0	52,9
	Casi siempre	24	47,1	47,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3**

*Dimensión cansancio emocional (agrupada)*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 6, con respecto a la dimensión cansancio emocional se observó que un 2.0% que representa a 1 persona respondió nunca; igualmente, un 2.0% que representa a 1 persona respondió casi nunca; así mismo, un 49.0% que representa a 25 personas respondieron a veces; por último, un 47.1% que representa a 24 personas respondieron casi siempre. Es necesario mencionar que el personal considera que a veces se sienten cansados emocionalmente.

**Tabla 7**

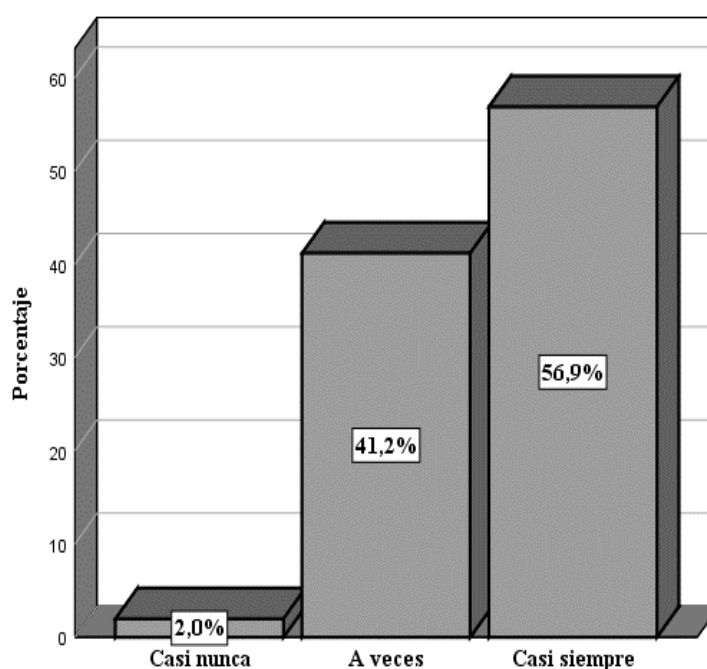
*Dimensión sobrecarga laboral (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	21	41,2	41,2	43,1
	Casi siempre	29	56,9	56,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4**

*Dimensión sobrecarga laboral (agrupada)*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 7, con respecto a la dimensión sobrecarga laboral se observó que un 2.0% que representa a 1 persona contestó casi nunca; del mismo modo, un 41.2% que representa a 21 personas contestaron a veces; finalmente, un 56.9% que representa a 29 personas contestaron casi siempre. Es importante precisar que, el personal considera que casi siempre se les sobrecarga de actividades.



**Tabla 8**

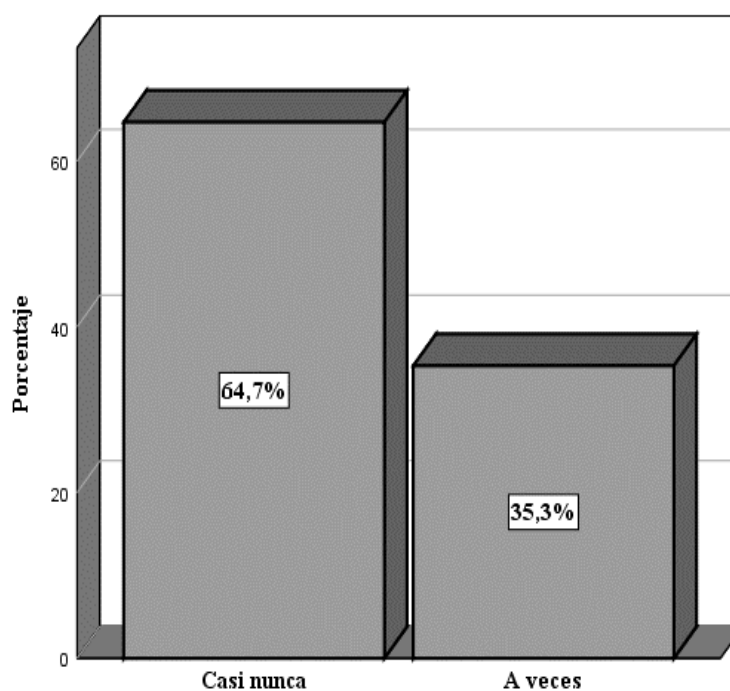
*Dimensión apoyo organizacional (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	33	64,7	64,7	64,7
	A veces	18	35,3	35,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 5**

*Dimensión apoyo organizacional (agrupada)*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 8, con respecto a la dimensión apoyo organizacional se observó que un 64.7% que representa a 33 personas respondieron casi nunca; además, un 35.3% que representa a 18 personas respondieron a veces. Es necesario señalar que, el personal considera que casi nunca perciben el apoyo por parte de la organización.

**Tabla 9**

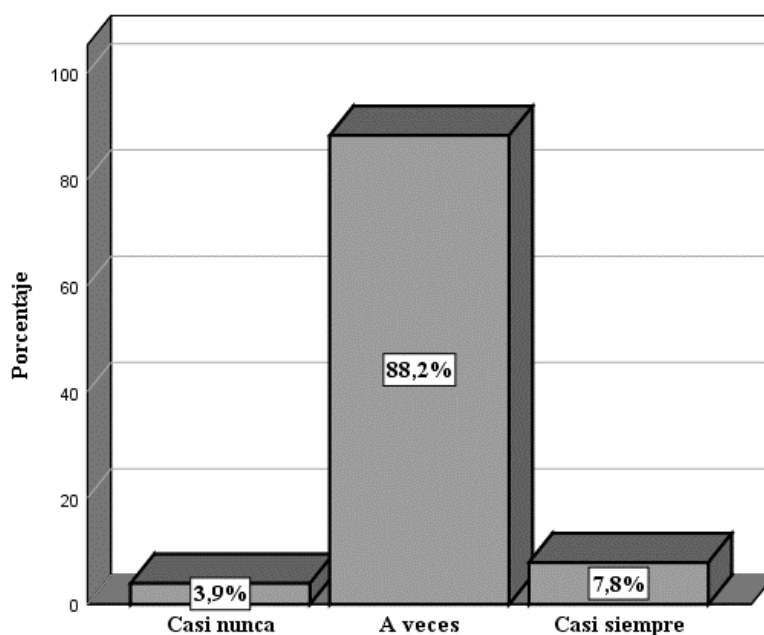
*Dimensión control de las actividades (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,9	3,9	3,9
	A veces	45	88,2	88,2	92,2
	Casi siempre	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 6**

*Dimensión control de las actividades (agrupada)*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 9, con respecto a la dimensión control de las actividades se observó que un 3.9% que representa a 2 personas contestaron casi nunca; de igual manera, un 88.2% que representa a 45 personas contestaron a veces; y finalmente, un 7.8% que representa a 4 personas contestaron que casi siempre. Es necesario mencionar que, el personal considera que a veces el control de las actividades se realiza de manera inadecuado.

**Tabla 10**

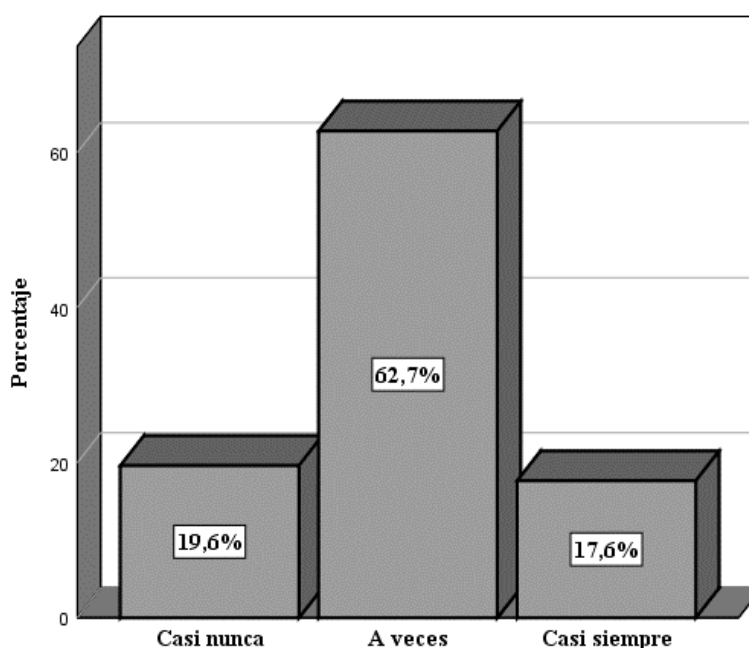
*Dimensión asignación de tareas (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	19,6	19,6	19,6
	A veces	32	62,7	62,7	82,4
	Casi siempre	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 7**

*Dimensión asignación de tareas (agrupada)*



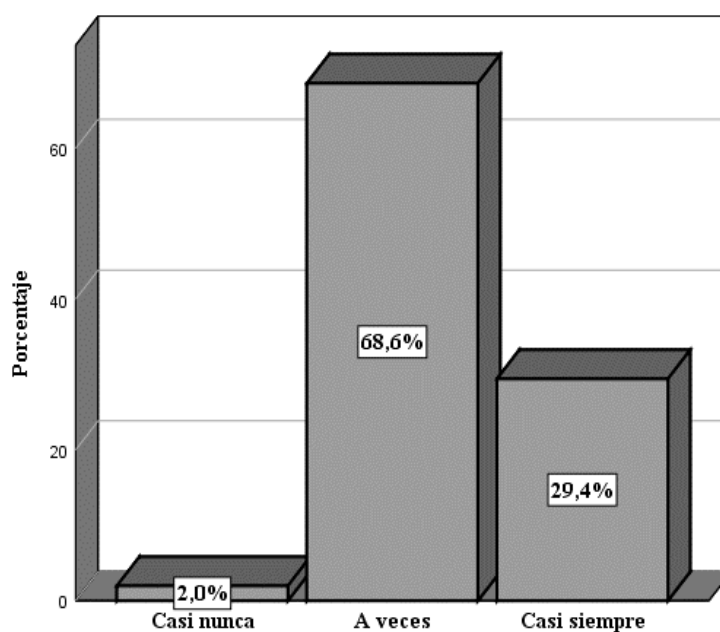
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 10, con respecto a la dimensión asignación de tareas se observó que un 19.6% que representa a 10 personas respondieron casi nunca; igualmente, un 62.7% que representa a 32 personas respondieron a veces y, por último, un 17.6% que representa a 9 personas respondieron que casi siempre. Es importante precisar que, el personal a veces desarrolla las tareas que se les ha asignado.

**Tabla 11***Dimensión actividades institucionales (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	35	68,6	68,6	70,6
	Casi siempre	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8***Dimensión actividades institucionales (agrupada)*

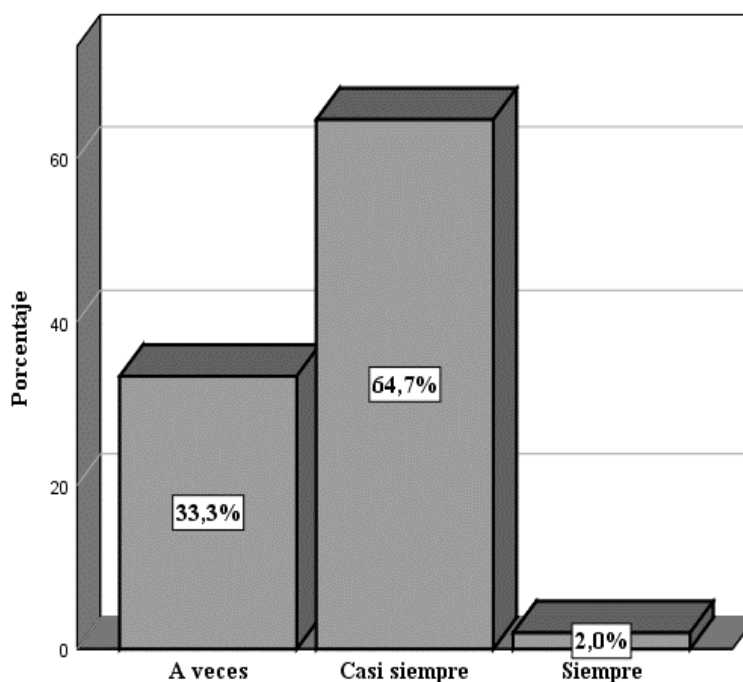
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 11, con respecto a la dimensión actividades institucionales se observó que un 2.0% que representa a 1 persona respondió casi nunca; igualmente, un 68.6% que representa a 35 personas respondieron a veces; y finalmente, un 29.4% que representa a 15 personas respondieron que casi siempre. Es necesario señalar que, a veces ejecutan las actividades instituciones programadas durante el año escolar.

**Tabla 12***Dimensión cumplimiento de trabajo (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	17	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	33	64,7	64,7	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 9***Dimensión cumplimiento de trabajo (agrupada)*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 12, con respecto a la dimensión cumplimiento de trabajo se observó que un 33.3% que representa a 17 personas respondieron a veces; además, un 64.7% que representa a 33 personas respondieron casi siempre; por último, un 2.0% que representa a 1 persona respondió siempre. Es importante indicar que, el personal casi siempre cumple con el trabajo.

## Análisis inferencial de los resultados estadísticos

En relación a este punto, se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Variable 1: Estrés laboral	0,169	51	0,001
Variable 2: Desempeño laboral	0,212	51	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 13 se muestra información con el fin de comprobar la hipótesis de normalidad, donde se empleó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra es superior a 50 encuestados. Al 95% de confianza y una significancia  $p=0,000$ , es menor a  $\alpha=0,05$ . Por lo tanto; la distribución no es normal, por lo mismo, se utilizó las pruebas no paramétricas con el análisis de Spearman.

**Tabla 14**

*Grado de relación según coeficiente de correlación*

Rango	Relación
-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	No existe relación
+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

Fuente: Mondragón (2014, pág. 4).

**Tabla 15***Prueba de hipótesis general:*

			Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,641**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	51	51
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-0,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	51	51

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 15 se muestra que el valor del coeficiente Rho Spearman fue de -0.641 en ambas variables, este valor se sitúa en el rango de correlación negativa considerable según la Tabla 14; así mismo, el valor de p es 0.000 menor que el valor de  $\alpha = 0.05$ ; por lo cual, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. En consecuencia, si existe relación inversa significativa entre el estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021. La relación es inversa, por lo cual, si disminuye el estrés laboral, incrementará el desempeño considerablemente en el personal y viceversa.

**Tabla 16***Prueba de primera hipótesis específica*

			Cansancio emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1:	Coeficiente de correlación	1,000	-0,307*
	Cansancio emocional	Sig. (bilateral)	.	0,028
		N	51	51
	Variable 2:	Coeficiente de correlación	-0,307*	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,028	.
		N	51	51

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 16, se observó que, si existe relación inversa significativa entre el cansancio emocional y desempeño laboral en el personal de la Institución, ya que, el valor de p es menor que el valor de  $\alpha = 0.05$ . El coeficiente de correlación de Spearman fue de -0.307 presentando una correlación negativa media.

**Tabla 17***Prueba de segunda hipótesis específica*

			Sobrecarga laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2:	Coeficiente de correlación	1,000	-0,451**
	Sobrecarga laboral	Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	51	51
	Variable 2:	Coeficiente de correlación	-0,451**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	51	51

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 17, se observó que, si existe relación inversa significativa entre la sobrecarga laboral y desempeño en el personal de la Institución, ya que, el valor de p es menor que el valor de  $\alpha = 0.05$ . El coeficiente de correlación de Spearman fue de -0.451 presentando una correlación negativa media.



**Tabla 18***Prueba de tercera hipótesis específica*

			Apoyo organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: Apoyo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-0,483**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	51	51
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-0,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	51	51

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 18, se observó que, si existe relación inversa significativa entre el apoyo organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución, ya que, el valor de p es menor que el valor de  $\alpha = 0.05$ . El coeficiente de correlación de Spearman fue de -0.483 presentando una correlación negativa media.

**Tabla 19***Prueba de cuarta hipótesis específica*

			Control de las actividades	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión 4: Control de las actividades	Coeficiente de correlación	1,000	-0,413**
		Sig. (bilateral)	.	0,003
		N	51	51
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-0,413**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	.
		N	51	51

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 19, se observó que, si existe relación inversa significativa entre el control de las actividades y desempeño laboral en el personal de la Institución, ya que, el valor de p es menor que el valor de  $\alpha = 0.05$ . El coeficiente de correlación de Spearman fue de -0.413 presentando una correlación negativa media.

## V. DISCUSIÓN

En lo que atañe al estudio se corroboran las hipótesis; de igual manera, la investigación contesta a los objetivos comparándolos frente a los resultados; tomando en cuenta el problema, antecedentes, libros, artículos científicos, tesis, revistas, métodos, conclusiones y realidad, con propuesta de los hallazgos relevantes. Del mismo modo, en conformidad a los resultados alcanzados en la aplicación del instrumento de recolección de información, ratifica su validez y confiabilidad.

En lo concerniente al objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021. Para dar respuesta al objetivo, se aplicó el cuestionario a 51 trabajadores que laboran en la Institución. Es necesario precisar que para la elaboración de los cuestionarios se tomó en cuenta las dimensiones de cada una de las variables de estudio.

En cuanto al estudio se planteó con un margen de error del 95% y un 0.05 % de confianza, cuyo resultado en aplicación de: test de Kolmogorov-Smirnov, puesto que, el tamaño de la población es superior a 50 encuestados; los resultados de la prueba de normalidad fueron de  $R= 0.169$  para el estrés laboral y  $R= 0.212$  para desempeño laboral de acuerdo a la Tabla 13. Además, se empleó la prueba de Spearman obteniendo un  $Rho -0.641$  negativa considerable para las variables, por ello, se confirma que existe relación inversa significativa entre el estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021.

Con respecto al resultado es similar a la tesis presentada por Balvin (2018) en la investigación propuso como objetivo determinar el predominio del estrés en el desempeño laboral en el personal de la Unidad Minera Cobriza. La metodología de la investigación fue de tipo aplicada, diseño descriptivo correlacional de corte transversal. El resultado demuestra que un 53.9% de colaboradores padece un elevado grado de estrés y un grado de desempeño insatisfactorio. Concluyó que el estrés afecta significativamente al desempeño laboral insatisfactorio del personal con un Chi Cuadrado de 62,53 a un nivel de confianza de 95% (pág. 5).

Por lo mismo, ambos estudios determinaron que existe una relación significativa entre las variables, así mismo, se atribuye el logro de los hallazgos al

marco teórico y la metodología utilizada. El resultado guarda relación fundamentalmente en la ausencia de trabajo colaborativo entre pares, debido a que a que la institución no promueve el trabajo en equipos con finalidad de mejorar las relaciones interpersonales y generar un espacio para la resolución de conflictos entre compañeros de trabajo; además, el bajo reconocimiento de logros y buenas prácticas hacia personal destacado, ocasionando que se sientan desmotivados y cansados emocionalmente.

De igual manera, es coherente con el trabajo presentado por Puma (2017) en el estudio tuvo como objetivo general identificar la relación entre el estrés y desempeño laboral en el personal del centro de salud - Piedra Liza. La metodología estuvo enmarcada en una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional. El cuestionario fue aplicado al 100% de los trabajadores. El resultado al que arribó fue un Rho de Spearman (-0.383) prueba relevante con un (p valor=0.000<0.05) y concluyó que cuando aumenta los niveles de estrés disminuye los niveles de desempeño laboral de los trabajadores y viceversa (pág. 11). Por lo cual, ambos trabajos de investigación concuerdan que se ha determinado que existe una relación entre las variables de estudio.

Denotandose que guarda relación importante en las jornadas de trabajo imprevisibles producto de que la institución convoca a reuniones no planificadas; así mismo, porque las jornadas de trabajo se ajustan a la disponibilidad del estudiante, ocasionando que el personal cumpla con la labor fuera del horario de trabajo, provocando la sobrecarga laboral y cansancio emocional.

Por otro lado, es disímil con el estudio presentado por Gonzales (2019) la tesis tuvo como objetivo establecer el vínculo entre el estrés y desempeño laboral en los maestros de la IE. Proceres de la Independencia - Lima. La metodología obedece a un estudio cuantitativo, no experimental, transversal - correlacional y la población estuvo integrada por 130 maestros. Los hallazgos establecieron que: el 60% presentó un grado alto de estrés y el 52.3% un grado alto de desempeño laboral; lo cual, permitió concluir que el estrés se correlaciona directa ( $r=0,681$ ) y significativamente ( $p<0.000$ ) con el desempeño laboral en los maestros (pág. 10).

El resultado y las conclusiones a las que arribaron ambos estudios fueron diferentes. La principal deficiencia identificada en el presente trabajo fue la insuficiente labor de acompañamiento pedagógico a los estudiantes, la escasa

participación del personal en cursos de PerúEduca y finalmente, la baja ejecución de los planes de las comisiones conformadas. Sin embargo, en el trabajo expuesto por Gonzales se estableció un alto nivel de desarrollo profesional, puesto que, el personal es capacitado constantemente; además, la participación en la acción directiva fue alta, ya que, los docentes llevan a cabo los planes institucionales con eficiencia y compromiso.

En lo concerniente a la discusión por hipótesis, se planteó: Existe relación inversa significativa entre el estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021; con un margen de error del 95% y valor de significancia  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/-1.96$ ), por lo que:  $p < \alpha$ : se rechaza la  $H_0$  y  $p > \alpha$ : se acepta la  $H_a$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación. Además, el marco metodológico empleado permitió alcanzar los resultados de la investigación.

Por ello, con la finalidad de superar los problemas que se presentan en la Institución Educativa, se sugiere implementar diversas estrategias que permitan reducir y controlar el estrés laboral mediante el desarrollo de charlas y talleres motivacionales con el objetivo de vencer el cansancio emocional en el personal; así también, evitar la sobrecarga de actividades y/o tareas, incrementar el apoyo por parte de la institución en la labor del personal y mejorar el proceso de control de las actividades.

De igual forma, en relación a la discusión por métodos, el trabajo se sustentó en el enfoque cuantitativo, ya que, empleó la recolección y el análisis de datos con el fin de brindar solución a los problemas que se presentan; fue de tipo aplicada, puesto que, estableció los pasos y acciones con el propósito de lograr conceptos y formular incógnitas del problema. Fue de nivel descriptivo correlacional debido a que se utilizó los métodos para determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa y finalmente fue de diseño no experimental, de corte transversal porque únicamente se observó la problemática en su entorno original y fueron analizados en un momento dado.

Es importante resaltar que los métodos empleados sirvieron de guía para alcanzar los resultados de la investigación, contrastando las hipótesis y comparándolo en base a la realidad.

Así mismo, en lo que corresponde a la discusión por teorías, la presente investigación tiene como variables al: Estrés laboral y Desempeño laboral. Para lo cual, se tomó en consideración a diferentes autores de los cuales resaltaron los siguientes:

Por su parte, García (2016) indicó que el estrés laboral es una reacción subjetiva de cada individuo hacia lo que viene aconteciendo a su alrededor. Las principales causales obedecen al cansancio emocional debido a las impresiones que percibe, sentimientos o recuerdos; la sobrecarga laboral, el escaso apoyo de la organización y el excesivo control de las actividades por los superiores (pág. 13).

Lo anterior tiene concordancia con lo mencionado por el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (2015) son reacciones nocivas que se producen cuando las exigencias laborales no son iguales a las capacidades del empleador. El estrés laboral puede desencadenar en la mala salud de los miembros de la organización (pág. 3).

Por otro lado, Chiavenato (2017) precisó que el desempeño laboral es la manera de comportarse de una persona al realizar las tareas recibidas y actividades para el cumplimiento de los objetivos de la institución (pág. 359).

De manera similar, lo señalado por Urbano (2018) es un conjunto de comportamientos, conductas y actividades que tiene un empleado dentro de una organización (pág. 169).

## VI. CONCLUSIONES

Posteriormente se arribó a las siguientes conclusiones:

1. Se ha determinado que existe relación entre el estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021. Alcanzando un valor de significancia  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ , y un Rho  $-0.641$ , que muestra que la correlación es negativa considerable. La relación es inversa, por lo cual, si disminuye el estrés laboral en el personal, incrementará considerablemente el desempeño laboral y viceversa. Además, lo que indica es que el personal se ve afectado por el estrés laboral a causa principalmente del cansancio emocional al que están expuestos con frecuencia, la percepción de insuficiente apoyo por parte de la institución y el inadecuado control de las actividades; lo cual se ve reflejado en el desempeño del personal.
2. Se ha determinado que existe relación entre el cansancio emocional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa. Logrando un valor de significancia  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ , y un Rho  $-0.307$ , que muestra que la correlación es negativa media. La relación es inversa, puesto que, si disminuye el cansancio emocional en el personal, incrementará notablemente el desempeño laboral. Lo que indica que los conflictos laborales que se generan producto del trabajo diario, la ausencia de políticas de reconocimiento al personal y la baja motivación que implanta la institución; lo cual ha desencadenado el cansancio emocional en los trabajadores.
3. Se ha determinado que existe relación entre la sobrecarga laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa. Consiguiendo un valor de significancia  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ , y un Rho  $-0.451$ , que muestra que la correlación es negativa media. La relación es inversa, por lo cual, si disminuye la sobrecarga laboral en el personal, incrementará considerablemente el desempeño laboral. Lo que indica que el personal establece los horarios de trabajo con los estudiantes; sin embargo, muchos estudiantes no cumplen con el horario acordado y el personal se tiene que ajustar al horario disponible del estudiante. Además, la institución convoca a

- reuniones extraordinarias no previstas, generando un retraso en las tareas programadas y consecuentemente se produce la sobrecarga de actividades.
4. Se ha determinado que existe relación entre el apoyo organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa. Obteniendo un valor de significancia  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ , y un Rho  $-0.483$ , que muestra que la correlación es negativa media. La relación es inversa, puesto que, si disminuye la percepción de falta de apoyo organizacional en el personal, incrementará notablemente el desempeño laboral. Lo que indica que el personal percibe un bajo apoyo entre compañeros de trabajo, por parte de la institución; de manera similar el compromiso y participación insuficiente de los aliados estratégicos institucionales y padres de familia.
  5. Se ha determinado que existe relación entre el control de las actividades y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa. Alcanzando un valor de significancia  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ , y un Rho  $-0.413$ , que muestra que la correlación es negativa media. La relación es inversa, por lo cual, si disminuye el control de las actividades, incrementará considerablemente el desempeño laboral. Lo que indica que el personal sopesa que no han sido capacitados adecuadamente respecto a las TICs.

## VII. RECOMENDACIONES

Por otro lado, se estableció las siguientes recomendaciones:

1. El Equipo Directivo de la Institución Educativa debe implementar estrategias que favorezcan a mitigar y superar el estrés laboral en los trabajadores con el propósito de alcanzar un desempeño laboral óptimo; mediante la implantación de un programa motivacional dirigido al personal, el cual, se encuentre dividido en diferentes sesiones. Igualmente, los directivos deben priorizar el desarrollo de jornadas de reflexión dirigida a los integrantes de la comunidad educativa con el objetivo de lograr que asuman mayores compromisos. Finalmente, mejorar las habilidades de comunicación de los miembros del equipo directivo en el proceso de monitoreo al personal.
2. El Coordinador de Tutoría debe llevar a cabo charlas sobre el manejo de conflictos laborales, buscando mejorar las relaciones interpersonales dentro de la organización. Así mismo, implementar un sistema de reconocimiento al personal con el fin de resaltar las buenas prácticas pedagógicas y propuestas innovadoras.
3. Los Coordinadores Pedagógicos, de Tutoría y psicólogo deben motivar a los estudiantes a cumplir los horarios de trabajo con el objetivo de garantizar la participación de los educandos en la estrategia Aprendo en Casa. También, establecer un cronograma de las reuniones generales, colegiadas y de tutoría; el mismo, que debe ser comunicado oportunamente al personal de la institución; además, se debe evitar en lo posible convocar a reuniones no prevista que generan retrasos en el avance de las tareas programadas.
4. Los Coordinadores pedagógicos deben fomentar el trabajo en equipo y colaborativo entre compañeros de trabajo. Del mismo modo, establecer puentes de comunicación con las autoridades locales con el propósito de conseguir el apoyo suficiente y sumar fuerzas para materializar los objetivos planteados por la institución.
5. El Coordinador de Innovación y Soporte Técnico es necesario que brinde talleres de capacitación de manera permanente sobre el uso y manejo de las TICs dirigido al personal, por lo menos una vez a la semana en equipos de trabajo reducidos con la finalidad de garantizar una atención personalizada y lograr mejores resultados.



## REFERENCIAS

- Accinelli, A. (2020). Conoce la nueva estrategia Aprendo en casa. *Radio Nacional*. Obtenido de <https://www.radionacional.com.pe/novedades/nacion-tecnologico/conoce-la-nueva-estrategia-aprendo-en-casa>
- Aguirre, C., Gallo, A., Ibarra, A. y Sánchez, J. (2018). Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. *Revista Ciencias Psicológicas*, 12(2), 239-245. doi:<http://dx.doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688>
- Agurto, L. y Cumbicus, D. (2017). *Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora en el hospital Moreno Vasquez. Gualaceo, 2016*. [Tesis licenciatura] Universidad de Cuenca . Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27906/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20N.pdf>
- Ahmed, A. (2019). *The definition of work motivation. [La definición de motivación laboral]*. Obtenido de bizfluent: <https://bizfluent.com/facts-6951422-definition-work-motivation.html>
- Amachi, M. y Roque, J. (2019). Desempeño docente y formación profesional permanente de profesores de la Universidad Nacional Diego Quispe Tito de Cusco. *Revista de investigaciones de la Escuela de Posgrado de UNA*, 8(4), 1262-1271. doi:<http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2019.4.145>
- Andriotis, N. (2019). *Employee Recognition in the Workplace: The Why and How. [Reconocimiento de los empleados en el lugar de trabajo: el por qué y el cómo]*. Obtenido de efront: <https://www.efrontlearning.com/blog/2018/04/employee-recognition-workplace-benefits-ways.html>
- Asaloei, S., Kia, A. y Redan, B. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. [Estrés y rendimiento laboral entre los profesores de primaria]. *Internacional de Evaluación e Investigación en Educación*, 9(2), 352-358. doi:10.11591/ijere.v9i2.20335
- Auccapure, L. (2019). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo – Cusco 2017*. [Tesis Licenciatura] Universidad Andina del Cusco . Obtenido de

- [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2640/1/Lizeth\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2640/1/Lizeth_Tesis_bachiller_2019.pdf)
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. México: Grupo Editorial Patria S.A. Ed. 3°. Obtenido de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Balvin, C. (2018). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017*. [Tesis Maestría] Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4868/Balvin%20Palomino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cajal, A. (2021). *Evidencias de aprendizaje*. Obtenido de lifeder: <https://www.lifeder.com/evidencias-aprendizaje/>
- Calisaya, J. y Vergara, S. (2021). *Niveles de estrés laboral y síndrome de Burnout en trabajadores de la Municipalidad de Machupicchu, Cusco, 2020*. [Tesis Licenciatura] Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61906/Calisaya\\_TJA-Vergara\\_GS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61906/Calisaya_TJA-Vergara_GS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Proyecto especial Huallaga central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista científica Multidisciplinar*, 4(2), 684. doi:<http://dx.doi.org/10.18800/psico.201701.009>
- Castro, L., Zela, L. y Zuta, N. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill. 10° Ed. Obtenido de [https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB\\_BooksVis?cod\\_primaria=1000187&codigo\\_libro=8104](https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104)
- Choquejahuá, L. (2017). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2016*. [Tesis Licenciatura] Universidad

Nacional del Altiplano . Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7481/Choquejahu Olivera\\_Lizbet.pdf?sequence=3](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7481/Choquejahu Olivera_Lizbet.pdf?sequence=3)

- Chung, Y. (2018). Workplace ostracism And workplace behaviors: A moderated mediation model of perceived stress and psychological empowerment. [El ostracismo en el lugar de trabajo y los comportamientos en el lugar de trabajo: un modelo de mediación moderada de estrés]. *Ansiedad, estrés y afrontamiento*, 31, 304. doi:<https://doi.org/10.1080/10615806.2018.1424835>
- Clipa, O. (2017). Teacher Stress and Coping Strategies. [Estrategias de afrontamiento y estrés de los maestros]. Suceava, Rumania. *LUMEN - Estudios y tendencias actuales en la ciencia de la educación*, 2, 120. doi:<https://doi.org/10.18662/lumproc.icsed2017.14>
- Dankade, U., Bello, H. y Aliyu, A. (2016). Analysis of job stress affecting the performance of secondary schools' vocational technical teachers in North East Nigeria. [Análisis del estrés laboral que afecta el desempeño de los maestros técnicos vocacionales de las escuelas secundarias]. *Educación y ciencia técnica*, 8(1), 43. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/305262504\\_Analysis\\_of\\_job\\_stress\\_affecting\\_the\\_performance\\_of\\_secondary\\_schools'\\_vocational\\_technical\\_teachers\\_in\\_north\\_east\\_Nigeria](https://www.researchgate.net/publication/305262504_Analysis_of_job_stress_affecting_the_performance_of_secondary_schools'_vocational_technical_teachers_in_north_east_Nigeria)
- Diccionario Merriam-Webster. (2021). *Definition of meeting*. [Definición de reunión]. Obtenido de <https://www.merriam-webster.com/dictionary/meeting>
- Duffy, P. (2020). Teletrabajo y trabajo remoto: ¿en qué se diferencian estas modalidades? *La República*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2020/08/05/teletrabajo-y-trabajo-remoto-que-es-cuales-son-las-diferencias-y-que-caracteristica-tienen-en-peru-atmp/>
- Enciclopedia Jurídica. (2020). *Definición de Uso*. Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/uso/uso.htm>
- Fortún, M. (2020). *Asignación de recursos*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/asignacion-de-recursos.html>

- Fundéu RAE. (2016). *Calendarizar, verbo adecuado en español*. Obtenido de <https://www.fundeu.es/recomendacion/calendarizar-verbo-adecuado-en-espanol/>
- García, M. (2019). *No más pánico en el trabajo: cómo cumplir plazos y fechas de entrega sin agobios*. Obtenido de El País: [https://elpais.com/elpais/2019/06/26/buenavida/1561552847\\_912305.html](https://elpais.com/elpais/2019/06/26/buenavida/1561552847_912305.html)
- García, T. (2016). *Más allá del estrés: Retrato del mayor asesino de nuestro tiempo*. Proyecto Educa. Ed. 2°. Obtenido de <https://www.amazon.es/M%C3%A1s-all%C3%A1-del-estr%C3%A9s-Retrato-ebook/dp/B075QPB4RV>
- Gilani, N. (2019). *Importance of Cooperation in the Workplace. [Importancia de la cooperación en el lugar de trabajo]*. Obtenido de bizfluent: <https://bizfluent.com/info-8680017-importance-cooperation-workplace.html>
- Gonzales, W. (2019). *Estrés y desempeño laboral docente de la I. E. Próceres de la Independencia N° 138 de San Juan de Lurigancho, Lima, 2016*. [Tesis Maestría] Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle . Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3237/TM%20AD-Gp%204448%20G1%20-%20Gonzales%20Nu%c3%b1ez%20Wagner%20Tito.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gran Diccionario de la Lengua española. (2016). *Disponibilidad*. Obtenido de <https://es.thefreedictionary.com/disponibilidad>
- Grupo el Comercio Ecuador. (2017). *La responsabilidad*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/cartas/responsabilidad-opinion-cartas-ecuador.html>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas de la investigación cuantitativa, cualitativa y mixta*. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A. Ed. 1°. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hochstetler, R. (2020). *Monthly Planner vs. Weekly Planner: How to Organize Them. [Planificador mensual frente a planificador semanal: cómo*

- organizarlos*]. Obtenido de Studio 331: <https://studio331.co/monthly-planner-vs-weekly-planner/>
- Ikeda, T., Hori, D., Arai, Y., Muroi, K., Ikeda, Y., Takahashi, T., Shiraki, N., Doki, S., Oi, Y., Sasahara, S., Morita, E. y Matsuzaki, I. (2021). Association between forest and greenspace walking and stress-coping skills among workers of Tsukuba Science City, Japan: A cross-sectional study. [Asociación entre el caminar por el bosque y el espacio verde y las habilidades para afrontar el estrés]. *ScienceDirect*, 2, 1. doi:<https://doi.org/10.1016/j.puhip.2020.100074>
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. (2015). *El Estrés en el trabajo*. USA: NIOSH. Obtenido de [https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101\\_sp/default.html](https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/default.html)
- Junqueira, M. (2020). *Work stress as the main psychosocial risk factor*. [El estrés laboral como principal factor de riesgo psicosocial]. Obtenido de WELLY: <https://welly-project.eu/the-psychosocial-risks-of-occupational-stress/>
- Justiniani, B. (2017). *Factores que influyen en el nivel de estrés laboral profesional de enfermería de los servicios críticos del hospital regional Adolfo Guevara Velasco Essalud Cusco*. [Tesis Licenciatura] Universidad Andina del Cusco . Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/1415/RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Karp, M. (2018). *Inteligencia emocional y estrés laboral en la sede administrativa de la Red de salud San Jerónimo Cusco Sur – 2019*. [Tesis Licenciatura] Universidad Andina del Cusco . Obtenido de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2817/1/Melany\\_Tesis\\_bac\\_hiller\\_2019.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2817/1/Melany_Tesis_bac_hiller_2019.pdf)
- Kenton, W. (2021). *Strategic Alliance*. [Alianza estratégica]. Obtenido de Investopedia: <https://www.investopedia.com/terms/s/strategicalliance.asp>
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D. y Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. [Efecto del estrés personal y laboral sobre el agotamiento, la satisfacción laboral y la salud general de las enfermeras de hospitales]. *Science Direct*, 22, 252-258. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hsag.2016.10.001>

- La República. (2020). *Perú Educa 2020: ¿qué es y cómo tomar sus cursos virtuales?* Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/2020/03/18/perueduca-2020-que-es-y-como-llevar-cursos-virtuales-por-internet-atmp/>
- Laucaracio, C. y Laucaracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Innova Educación*, 2(4), 543-554. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Leon, J., Pignata, S., Topa, G. y Mucci, N. (2020). Addressing Risks: Mental Health, Work-Related Stress, and Occupational Disease Management to Enhance Well-Being 2019. [Abordar los riesgos: salud mental, estrés relacionado con el trabajo y manejo de enfermedades profesionales para mejorar el bienestar]. *Acceso Abierto.*, 1, 4. doi:<https://doi.org/10.1155/2020/1863153>
- Leybag, J. (2018). *How stress affects businesses?. [¿Cómo el estrés afecta a las empresas?]*. Obtenido de mybusiness: <https://www.mybusiness.com.au/management/4223-how-stress-affects-businesses>
- Lizama, N. (2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? *El comercio*, págs. 1-2. Obtenido de <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>
- Maharaj, S., Lees, T. y Lal, S. (2019). Prevalence and Risk Factors of Depression, Anxiety, and Stress in a Cohort of Australian Nurses. [Prevalencia y factores de riesgo de depresión, ansiedad y estrés en una cohorte de enfermeras australianas]. *Salud pública* 2019, 16(1), 61. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph16010061>
- Martínez, J. (2018). *¿Cómo definir y cumplir las metas de una empresa?* Obtenido de nubox: <https://blog.nubox.com/empresas/metlas-de-una-empresa>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Funfacción Dialnet*, 8(1), 98-104. doi:<https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>

- Montagud, N. (2020). *Las 7 consecuencias de la sobrecarga laboral*. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/consecuencias-sobrecarga-laboral>
- Montessorra, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M. y Florez C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Facultad de Ciencias de la Salud*, 23(2), 195-213. doi:doi:<https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Montijo, S. (2020). *Taking It (Inter)personally: Why Interpersonal Relationships Are Important. [Tomándolo (inter) personalmente: por qué las relaciones interpersonales son importantes]*. Obtenido de Greatist: <https://greatist.com/connect/interpersonal-relationships>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa. Bogota: Ediciones de la U. 5ª Ed. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Orgambídez, A., Moura, D. y De Almeida, A. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Psicología - Lima*, 35(1), 257. doi:<http://dx.doi.org/10.18800/psico.201701.009>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de administración del trabajo, Inspección del trabajo, Salud y Seguridad en el trabajo*. Ginebra: LABADMIN/OSH. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- Palacios, I. (2019). *Tarea*. Obtenido de Diccionario de enseñanza y aprendizaje de lenguas: <https://www.dicenlen.eu/es/diccionario/entradas/tarea>
- Pérez, J. y Merino, M. (2016). *Definición de comité*. Obtenido de Definición De: <https://definicion.de/comite/>
- Pérez, M. (2021). *Retroalimentación*. Obtenido de ConceptoDefinición: <https://conceptodefinicion.de/retroalimentacion/>
- Pérez, M. y Robinet, A. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Científico - profesional*, 5(12), 637. doi:10.23857/pc.v5i12.2111

- Plataforma de SIAGIE. (2017). *¿Qué es SIAGIE?* Obtenido de <http://siagie.isos.minedu.gob.pe/index.php?action=artikel&cat=85&id=74&artlang=es>
- Puma, J. (2017). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017*. [Tesis Maestría] Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma\\_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- R.S.G. N°008-2016-MINEDU. Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la educación básica. (2016). Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/123819-008-2016-minedu>
- R.V. N°094-2020-MINEDU. Norma que regula la Evaluación de las Competencias de los Estudiantes de Educación Básica. (2020). Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662983/RVM\\_N\\_\\_094-2020-MINEDU.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662983/RVM_N__094-2020-MINEDU.pdf)
- Real Academia Española. (2021). *Definición de visitar*. Obtenido de <https://dle.rae.es/visita>
- Reh, J. (2019). *How Managers Monitor and Control Worker Behavior*. [Cómo los gerentes monitorean y controlan el comportamiento de los trabajadores]. Obtenido de the balance careers: <https://www.thebalancecareers.com/how-managers-monitor-and-control-worker-behavior-2276052>
- Rivera, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camaguey*, 23(2), 4. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S102502552019000200159](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102502552019000200159)
- Rojas, D. (2020). Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia. *Asuntos: legales*, pág. 1. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>
- Román, M. (2019). *Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas Inkafarma del distrito el Agustino turno tarde*,



- octubre – diciembre 2018. [Tesis Licenciatura] Universidad Maria Auxiliadora . Obtenido de <https://docplayer.es/171357685-Relacion-entre-el-estres-y-el-desempeno-laboral-en-los-colaboradores-de-boticas-inkafarma-del-distrito-el-agustino-turno-tarde-octubre-diciembre-2018.html>
- Rubio, K., Raquel, J., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M. y Rodriguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina de Trabajo*, 29(1), 42-56. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1132-62552020000100007](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552020000100007)
- Ruiz, M. (2019). *La importancia de las TICs en la educación*. Obtenido de Flup: <https://www.flup.es/importancia-tics-educacion/>
- Sánchez, A. (2017). *Actividad Institucional*. Obtenido de Diccionario Jurídico Social - Enciclopedia Online: <https://diccionario.leyderecho.org/actividad-institucional/>
- Sánchez, J. (2021). *Control administrativo*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/control-administrativo.html>
- Sociedad Americana contra el Cáncer. (2020). *¿Qué es el cansancio o la debilidad?* Obtenido de [https://www.cancer.org/es/tratamiento/tratamientos-y-efectos-secundarios/efectos-secundarios-fisicos/cansancio/que-es-el-cansancio-relacionado-con-el-cancer.html#escrito\\_por](https://www.cancer.org/es/tratamiento/tratamientos-y-efectos-secundarios/efectos-secundarios-fisicos/cansancio/que-es-el-cansancio-relacionado-con-el-cancer.html#escrito_por)
- Tacca, D. y Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 323. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Tecnología Desarrollo Organizacional & Recursos Humanos. (2020). *Apoyo organizacional*. Obtenido de <https://www.tecdorh.mx/soluciones-2/estrategia/apoyo-organizacional>
- Universidad de Massey. (2019). *What is a report?. [¿Qué es un informe?]*. Obtenido de <https://owll.massey.ac.nz/assignment-types/what-is-a-report.php>
- Universidad de Valencia. (2016). *Recursos didácticos del Ministerio de Educación*. Obtenido de <https://www.uv.es/uvweb/master-investigacion-didactiques->

- especificos/es/blog/recursos-didacticos-del-ministerio-educacion-1285958572212/GasetaRecerca.html?id=1285973234220
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-168. doi:<https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Valdivia, Y. (2018). *Resiliencia y estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco – 2018*. Universidad César Vallejo (Tesis Maestría). Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35663>
- Vara, N. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño docente en el nivel primario de la institución educativa Clorinda Matto de Turner – Cusco 2018*. [Tesis Maestría] Universidad César Vallejo . Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33331/vara\\_fn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33331/vara_fn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vega, J. (2020). *Cumplimiento*. Obtenido de Diccionario Jurídico y Social - Enciclopedia online: <https://diccionario.leyderecho.org/cumplimiento/>
- Weller, J. (2017). *The Champion's Guide to Collaborative Working. [La guía del campeón para el trabajo colaborativo]*. Obtenido de Smartsheet: <https://www.smartsheet.com/collaborative-work-environment>
- Westreicher, G. (2020). *Conflictos laborales*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/conflicto-laboral.html>
- Yarbrough, Q. (2021). *Project Definition: The Meaning of a Project. [Definición de proyecto: el significado de un proyecto]*. Obtenido de Project Manager: <https://www.projectmanager.com/blog/project-definition>
- Yuanyuan, M., Lan, D., Liyan, Z., Qiuyan, L., Chunyan, L., Nannan, W., Mingqin, Q. y Huiqiao, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. [Estrés laboral entre enfermeras chinas para apoyar a Wuhan en la lucha contra la epidemia de COVID-19]. *Gestión de enfermería*, 28(5), 1002-1009. doi:<https://doi.org/10.1111/jonm.13014>

**ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de Consistencia de variables

Título: “El estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021”

<b>PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>		
¿Cómo se relaciona el estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021?	Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021.	Existe relación inversa significativa entre el estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021.	<b>V1: ESTRÉS LABORAL</b>  <b>Dimensiones:</b> <b>D1:</b> Cansancio emocional <b>D2:</b> Sobrecarga laboral <b>D3:</b> Apoyo organizacional <b>D4:</b> Control de las actividades  <b>V2: DESEMPEÑO LABORAL</b>  <b>Dimensiones:</b> <b>D1:</b> Asignación de tareas <b>D2:</b> Actividades institucionales <b>D3:</b> Cumplimiento de trabajo	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Nivel:</b> Descriptivo-Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental - Transversal  <b>Población:</b> 51 Trabajadores de la Institución Educativa N°50111 Limatambo – Cusco, 2021.  <b>M = Censal</b>  <b>V<sub>1</sub> = Estrés Laboral</b>  <b>V<sub>2</sub> = Desempeño Laboral</b>  <b>r = Coeficiente de relación entre las variables</b>
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específica</b>		
¿Cómo se relaciona el cansancio emocional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021?	Determinar la relación entre el cansancio emocional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021.	Existe relación inversa significativa entre el cansancio emocional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021.		
¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021?	Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021.	Existe relación inversa significativa entre la sobrecarga laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021.		
¿Cómo se relaciona el apoyo organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021?	Determinar la relación entre el apoyo organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021.	Existe relación inversa significativa entre el apoyo organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021.		
¿Cómo se relaciona el control de las actividades y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021?	Determinar la relación entre el control de las actividades y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021.	Existe relación inversa significativa entre el control de las actividades y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021.		

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Título: “El estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021”

Variable X	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
<b>Estrés laboral</b>	Según García (2016) indicó que es una reacción subjetiva de cada individuo hacia lo que viene aconteciendo a su alrededor. Las principales causales obedecen al cansancio emocional debido a las impresiones que percibe, sentimientos o recuerdos; la sobrecarga laboral, el escaso apoyo de la organización y el excesivo control de las actividades por los superiores (p. 13).	En el estudio planteado se aplicará el instrumento de encuesta y cuestionario, los resultados obtenidos se procesarán en el SPSS versión 24, los mismos que serán interpretados. Además, se utilizarán diferentes métodos de análisis estadístico.	Cansancio emocional	Conflictos laborales	P1, P2	33%	Ordinal/Likert  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Asumir responsabilidades y consecuencias de acciones	P3, P4		
				Relaciones interpersonales	P5, P6		
				Reconocimiento de logros y buenas prácticas	P7, P8,		
				Motivación del personal educativo	P9, P10		
			Sobrecarga laboral	Jornadas de trabajo remoto imprevisibles	P11, P12	20%	
				Trabajos con plazos muy estrictos	P13, P14		
				Jornadas ajustadas a la disponibilidad del estudiante	P15, P16		
			Apoyo organizacional	Asignación de Tablet y cuadernos de trabajo	P17, P18	27%	
				Trabajo colaborativo entre pares	P19, P20		
				Cooperación de APAFA	P21, P22		
				Alianzas estratégicas con autoridades	P23, P24		
			Control de las actividades	Monitoreo de tareas por directivos	P25, P26	20%	
Fortalecimiento de capacidades en el uso de TIC	P27, P28						
Esfuerzo para el cumplimiento de metas	P29, P30						

Variable Y	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
<b>Desempeño laboral</b>	Por su parte, Chiavenato (2017) definió que es la manera de comportarse de una persona al realizar las tareas recibidas y actividades para el cumplimiento de los objetivos de la institución (p. 359).	En el estudio planteado se aplicará el instrumento de encuesta y cuestionario, los resultados obtenidos se procesarán en el SPSS versión 24, los mismos que serán interpretados. Además, se utilizarán diferentes métodos de análisis estadístico.	Asignación de tareas	Elaborar recursos didácticos	P1, P2	40%	Ordinal/Likert  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Acompañamiento pedagógico	P3, P4		
				Brindar retroalimentación al estudiante	P5, P6		
				Revisar evidencias, tareas y/o retos	P7, P8		
				Usar los materiales y equipos asignados	P9, P10		
				Visitar la plataforma "Aprendo en Casa"	P11		
				Participar en cursos de PerúEduca	P12		
			Actividades institucionales	Reuniones colegiadas, GIAs.	P13, P14	33%	
				Reuniones generales	P15, P16		
				Cumplimiento de la calendarización escolar	P17, P18		
				Proyectos educativos	P19, P20		
				Planes de comisiones conformadas	P21, P22		
			Cumplimiento de trabajo	Estrategia "Aprendo en casa"	P23, P24	27%	
				Planificador semanal	P25, P26		
				Infomes mensuales	P27, P28		
Reporte en el SIAGIE	P29, P30						

### Anexo 3: Instrumento de Recolección de Datos

#### CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

El presente documento es anónimo y de estricta confiabilidad para el desarrollo de la investigación “El estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021”. Se le pide su colaboración respondiendo con veracidad a las preguntas que se le indican, marcando con una “x” las respuestas que Ud. considere:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

DIMENSIONES	VARIABLE: ESTRÉS LABORAL	VALORES DE ESCALA				
	INDICADORES	1	2	3	4	5
Cansancio emocional	1. ¿Termina agotado emocionalmente al concluir con la jornada de trabajo?					
	2. ¿Considera Ud. que olvida los problemas que se presentan con facilidad?					
	3. ¿Se asumen las responsabilidades y consecuencias de sus acciones?					
	4. ¿Admite sus errores cuando los comete?					
	5. ¿En la Institución el clima laboral es óptimo?					
	6. ¿Se superan los conflictos con los compañeros de trabajo?					
	7. ¿Considera que la Institución Educativa reconoce el esfuerzo que realiza Ud. para el cumplimiento de las actividades asignadas?					
	8. ¿La institución ofreció reconocimientos durante el año?					
	9. ¿Se siente motivado en la Institución Educativa?					
	10. ¿Se ofrecen incentivos por el logro de objetivos?					
Sobrecarga Laboral	11. ¿Los estudiantes cumplen con el horario establecido para el desarrollo de las clases virtuales?					
	12. ¿En ocasiones se presentan actividades imprevistas que debe cumplir?					
	13. ¿Creé que el periodo de tiempo para la entrega de los informes es suficiente?					
	14. ¿Los superiores son flexibles con los plazos de entrega de los documentos solicitados?					
	15. ¿Con qué frecuencia desarrolla jornadas de trabajo adicionales?					
	16. ¿El horario de trabajo está sujeto a la disponibilidad de tiempo de los estudiantes?					
Apoyo Organizacional	17. ¿La Institución Educativa entrega los materiales y equipos necesarios?					
	18. ¿Las Tabletas entregadas están provistas con lo necesario para continuar con el proceso de enseñanza?					
	19. ¿Se desarrolla el trabajo colaborativo entre docentes para resolver dificultades?					
	20. ¿Investigan y analizan sobre buenas prácticas pedagógicas entre compañeros?					
	21. ¿Considera que los padres de familia apoyan en el proceso educativo de los hijos?					

	22. ¿Cree que los padres de familia supervisan el desarrollo de las actividades educativas de los hijos?					
	23. ¿Las autoridades locales apoyan con acciones en favor de los estudiantes en el proceso educativo?					
	24. ¿La comunidad educativa recibe soporte socioemocional de alguna institución externa?					
Control de las actividades	25. ¿Es evaluado constantemente por los superiores?					
	26. ¿Cuándo ha sido acompañado por los directivos ha llegado a sentirse agobiado?					
	27. ¿La Institución ha desarrollado cursos de fortalecimiento sobre el uso y manejo de las TIC?					
	28. ¿Cree que ha recibido la capacitación suficiente para cumplir con el trabajo remoto?					
	29. ¿Considera que pone todo el esfuerzo en el cumplimiento de las actividades?					
	30. ¿Al presentarse nuevos retos laborales se esfuerza al máximo para alcanzarlos?					



## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

El presente documento es anónimo y de estricta confiabilidad para el desarrollo de la investigación “El estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021”. Se le pide su colaboración respondiendo con veracidad a las preguntas que se le indican, marcando con una “x” las respuestas que Ud. considere:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

DIMENSIONES	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	VALORES DE ESCALA				
	INDICADORES	1	2	3	4	5
Asignación de tareas	1. ¿Elabora materiales complementarios en función a lo propuesto por la estrategia “Aprendo en casa”?					
	2. ¿Genera recursos de trabajo para los estudiantes que no acceden a la estrategia “Aprendo en casa”?					
	3. ¿Acompaña a la totalidad de los estudiantes en el desarrollo de las actividades en la semana?					
	4. ¿Se cumple con el horario de trabajo establecido con los padres de familia?					
	5. ¿Se han superado los inconvenientes presentados para el proceso de enseñanza?					
	6. ¿Se han solucionado las dificultades de comunicación con los estudiantes?					
	7. ¿Todos los estudiantes cumplen con el envió de las evidencias en la semana?					
	8. ¿Al concluir con la revisión de evidencias y brindar sugerencias a los estudiantes, logra dialogar con todos?					
	9. ¿Utiliza los cuadernos de trabajo en el desarrollo de actividades?					
	10. ¿Requiere apoyo para utilizar la Tablet?					
	11. ¿Se han superado las dificultades de la transmisión de “Aprendo en casa”?					
	12. ¿Participó en los cursos disponibles de PerúEduca durante el último trimestre?					
Actividades Institucionales	13. ¿Al asistir a las reuniones colegiadas considera que recibe asesoramiento pedagógico que necesita?					
	14. ¿Comparten experiencias sobre buenas prácticas pedagógicas con el equipo de trabajo?					
	15. ¿En las reuniones se reflexiona, evalúa y plantean estrategias para reinsertar a los estudiantes que abandonaron la estrategia Aprendo en casa?					
	16. ¿Brinda propuestas de innovación para garantizar la participación en la estrategia “Aprendo en casa”?					
	17. ¿Se cumple rigurosamente los plazos establecidos en el calendario escolar?					
	18. ¿Todas las actividades programadas en el calendario escolar son ejecutadas?					
	19. ¿Ha puesto en marcha proyectos educativos desarrollados con colegas?					

	20. ¿Viene desarrollando nuevas propuestas de mejora de la estrategia "Aprendo en casa"?					
	21. ¿Presentó oportunamente el plan de trabajo de la comisión que integra?					
	22. ¿Vienen ejecutando el plan de trabajo de acuerdo al cronograma establecido?					
Cumplimiento de trabajo	23. ¿Todos los estudiantes participan en la estrategia "Aprenda en casa"?					
	24. ¿El avance de aprendizaje de los estudiantes es óptimo?					
	25. ¿El trabajo desarrollado se hace en base a un planificador semanal?					
	26. ¿Planifica las experiencias de aprendizaje en función a la estrategia "Aprendo en casa"?					
	27. ¿Cuenta con un plan de trabajo remoto el primer día hábil del mes de acuerdo a la estrategia "Aprendo en casa"?					
	28. ¿Cumple con la entrega del informe mensual el último día hábil del mes?					
	29. ¿Registra la participación de estudiantes en la estrategia "Aprendo en casa" en la plataforma SIAGIE?					
	30. ¿Lleva un registro actualizado de cumplimiento de actividades de cada estudiante?					

## Anexo 4: Autorización para recolección de datos



Limatambo, 17 de mayo del 2021

### CARTA N°002

Señor(a):  
Br. Milagros Gabriela Ramirez Collante.

### PRESENTE.

#### **ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA INVESTIGACIÓN**

Referente: Solicitud presentada en fecha 09/05/2021

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de dar respuesta al documento mencionado en referencia, en la que solicita autorización para desarrollar la investigación "**El Estrés Laboral y Desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo - Cusco, 2021**". Lo cual queda autorizado y se brindará todas las facilidades que el caso amerita.

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente



Calle Rimaqpampa Cel. Sec. 984383096 / Cel. Prim: 989309772







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: SI APLICA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. EDITH ROSALES DOMINGUEZ.

DNI: 25703679

Especialidad del validador:           Investigadora

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
**DRA. Edith G Rosales Dominguez**

DNI 23703679

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLES DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Asignación de tareas</b>													
1	Elabora materiales complementarios en función a lo propuesto por la estrategia “Aprendo en casa”.													
2	Genera recursos de trabajo para los estudiantes que no acceden a la estrategia “Aprendo en casa”.													
3	Acompaña a la totalidad de los estudiantes en el desarrollo de las actividades en la semana.													
4	Se cumple con el horario de trabajo establecido con los padres de familia.													
5	Se han superado los inconvenientes presentados para el proceso de enseñanza.													
6	Se han solucionado las dificultades de comunicación con los estudiantes.													
7	Todos los estudiantes cumplen con el envío de las evidencias en la semana.													
8	Al concluir con la revisión de evidencias y brindar sugerencias a los estudiantes, logra dialogar con todos.													
9	Utiliza los cuadernos de trabajo en el desarrollo de actividades.													
10	Requiere apoyo para utilizar la Tablet.													
11	Se han superado las dificultades de la transmisión de “Aprendo en casa”.													
12	Participó en los cursos disponibles de Perú Educa durante el último trimestre.													
	<b>DIMENSIÓN 2: Actividades institucionales</b>													
13	Al asistir a las reuniones colegiadas considera que recibe asesoramiento pedagógico que necesita.													
14	Comparten experiencias sobre buenas prácticas pedagógicas con el equipo de trabajo.													
15	En las reuniones se reflexiona, evalúa y plantean estrategias para reinsertar a los estudiantes que abandonaron la estrategia Aprendo en casa.													
16	Brinda propuestas de innovación para garantizar la participación en la estrategia “Aprendo en casa”.													
17	Se cumple rigurosamente los plazos establecidos en el calendario escolar.													
18	Todas las actividades programadas en el calendario escolar son ejecutadas.													







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: SI APLICA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. EDITH ROSALES DOMINGUEZ.

DNI: 25703679

Especialidad del validador:           Investigadora

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
DRA. Edith G Rosales Dominguez

DNI 23703679







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Observaciones:** SI APLICA

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. TERESA NARVAEZ ARANIBAR.      **DNI:** 10122038

**Especialidad del validador:** INVESTIGADORA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
Dra. TERESA NARVAEZ ARANIBAR

**DNI 10122038**







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Observaciones:** SI APLICA

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. TERESA NARVAEZ ARANIBAR.      **DNI:** 10122038

**Especialidad del validador:** INVESTIGADORA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
Dra. TERESA NARVAEZ ARANIBAR

**DNI 10122038**









UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Observaciones: SI APLICA**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. EDWIN ARCE ÁLVAREZ  
**Especialidad del validador:** INVESTIGADOR

**DNI:** 23833025

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** De entiendo sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Note:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

---

**Dr. Edwin Arce Alvarez.**

**DNI 23833025**

**Investigador**







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Observaciones: SI APLICA**

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. EDWIN ARCE ÁLVAREZ  
**Especialidad del validador:** INVESTIGADOR

**DNI:** 23833025

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Note:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

---

**Dr. Edwin Arce Alvarez.**

**DNI 23833025**

**Investigador**

## Anexo 6: Base de datos del instrumento aplicado

### Variable: Estrés laboral

↓/ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Puntaje Total	
1	5	2	1	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	4	4	2	3	107	
2	5	2	2	1	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	5	4	4	1	5	4	3	2	3	103	
3	5	3	2	1	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	5	1	3	3	3	3	4	4	4	4	1	5	4	4	1	3	102	
4	4	3	2	2	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	5	4	4	1	1	101	
5	5	1	1	1	4	4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	1	3	3	3	3	3	3	4	4	1	5	4	4	1	1	96	
6	5	1	1	1	4	4	3	5	4	5	3	5	2	4	5	1	3	3	3	3	3	3	5	4	1	5	4	4	1	1	96	
7	5	1	1	1	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	1	5	4	4	2	2	97	
8	4	1	1	2	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	2	3	3	3	3	4	4	5	4	1	5	4	4	2	2	103	
9	4	1	1	1	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	1	3	3	4	4	4	5	4	3	2	5	4	4	1	1	100	
10	4	1	1	1	5	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	1	3	3	4	4	4	4	5	3	1	5	4	5	1	2	101	
11	5	1	1	1	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	5	1	3	4	4	4	4	4	4	3	1	5	4	4	1	1	98	
12	4	1	1	2	5	3	3	5	4	5	3	4	2	3	5	2	3	3	4	3	3	3	4	4	1	5	4	4	2	2	97	
13	4	1	1	1	2	2	2	2	4	2	3	4	2	4	5	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	87	
14	4	1	1	1	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	1	3	3	4	4	4	5	4	4	1	3	4	4	1	1	98	
15	4	2	2	2	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	2	3	3	4	4	3	3	4	4	1	5	3	4	2	1	102	
16	4	2	2	2	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	2	3	3	4	4	3	3	4	3	1	5	4	4	2	2	103	
17	5	2	2	1	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	1	3	4	3	3	3	3	4	4	1	5	4	4	1	1	101	
18	5	2	1	2	5	4	4	5	4	5	3	4	2	4	5	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	2	2	104	
19	5	2	1	1	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	1	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	4	4	2	2	101	
20	4	2	1	1	5	4	3	5	3	5	4	3	3	4	5	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	4	1	1	98	
21	3	2	1	2	5	4	4	5	4	5	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	1	2	100

22	4	1	1	1	5	4	4	5	4	5	3	5	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	1	1	101	
23	4	1	2	1	5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	4	4	2	5	4	3	2	2	97
24	4	1	3	3	5	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	2	3	3	3	3	4	5	4	4	1	3	4	3	1	2	99
25	5	1	1	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	1	3	3	4	4	5	5	4	4	1	5	4	4	1	2	109
26	4	1	1	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	107	
27	5	1	1	2	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	1	3	3	3	3	4	4	4	4	2	5	4	5	3	3	109
28	5	1	1	1	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	1	3	3	4	4	5	5	4	4	1	5	4	4	3	2	109
29	3	2	2	1	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	1	3	3	3	3	5	5	5	4	1	4	4	4	3	2	105
30	5	1	2	1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	4	3	4	3	4	4	5	4	1	4	4	4	1	4	109
31	5	1	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	106
32	5	1	1	2	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	3	102
33	4	3	2	2	5	4	3	4	3	5	3	5	4	4	5	1	4	3	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	1	2	108
34	4	3	2	1	4	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	2	4	3	3	3	5	5	4	3	2	3	4	4	2	2	104
35	5	2	2	1	5	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	5	3	2	3	3	4	1	1	96
36	4	1	1	2	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	4	4	2	2	99
37	4	1	1	1	5	3	3	5	3	5	4	5	2	3	4	1	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	1	1	90
38	4	1	1	1	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	1	2	103
39	3	1	1	2	5	3	3	5	2	5	4	5	2	3	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	2	1	97
40	5	1	1	1	3	3	3	5	3	5	4	5	3	5	5	1	3	3	4	4	3	3	4	4	1	5	4	3	1	1	96
41	5	1	1	1	5	3	3	5	3	5	4	5	2	4	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	2	5	4	3	1	1	96
42	5	1	1	1	5	3	3	5	2	5	4	4	2	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	2	2	94
43	5	3	2	1	5	4	4	5	4	5	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	2	5	4	3	1	1	104
44	5	2	2	2	5	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	95
45	5	2	2	2	3	4	4	5	3	5	3	4	2	4	5	1	3	3	4	4	3	4	4	4	2	5	4	3	2	2	101
46	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	4	2	1	2	3	2	2	2	2	5	4	2	4	4	3	1	2	64
47	5	1	1	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	1	3	3	4	3	4	4	3	4	1	5	4	4	4	4	106
48	5	1	2	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	5	4	4	2	2	104
49	5	1	1	1	5	4	4	5	2	5	4	5	3	3	5	1	3	3	3	3	4	4	4	4	2	5	4	3	2	2	100
50	5	1	1	2	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	2	2	102
51	5	1	1	2	5	4	4	5	2	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	2	2	93
Sumatoria	226	75	70	72	225	194	186	241	175	244	173	218	162	203	234	76	158	157	181	174	183	192	205	194	83	228	201	189	85	96	5004

### Variable: Desempeño laboral

↓n/ÍTEM →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Puntaje Total	
1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	2	3	91
2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	103	
3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	5	3	5	97	
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	102	
5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	101	
6	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	103	
7	3	4	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	5	108
8	4	3	3	1	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	98	
9	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	104	
10	3	4	3	3	3	3	3	5	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	98	
11	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	3	3	100	
12	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	99	
13	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	112
14	3	5	3	3	3	4	2	4	4	2	3	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	105
15	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	5	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	98	
16	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	4	107	
17	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	3	5	110	
18	3	4	3	2	4	4	3	4	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	105	
19	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	89	
20	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	3	3	108	
21	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	4	112	
22	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	106	
23	4	5	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	101	
24	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	102	



25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	70
26	3	2	1	1	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	73
27	3	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	1	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	72	
28	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	68	
29	2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	71	
30	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	77	
31	3	1	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	
32	3	4	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	83	
33	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	5	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	4	72	
34	1	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	73	
35	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	102	
36	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	96	
37	3	3	3	3	4	3	3	4	1	1	3	1	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	99	
38	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	5	3	3	107	
39	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	3	2	5	3	5	96	
40	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	2	3	5	5	5	5	3	3	107	
41	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	5	5	5	3	3	111	
42	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	5	3	5	98
43	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	3	5	3	4	87
44	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	105
45	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	101	
46	4	3	4	4	4	4	4	5	4	1	4	5	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	3	5	114	
47	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	82	
48	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	101	
49	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	2	3	4	3	2	3	1	3	2	4	5	5	4	5	3	5	99	
50	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	3	3	94	
51	4	2	3	4	3	3	3	4	2	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	5	5	5	3	3	101	
Sumatoria	160	157	146	142	162	161	126	158	145	148	148	162	150	156	153	151	202	172	150	165	165	159	149	151	210	203	195	217	152	180	4715	