



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de  
Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Lozano Diaz, Ingri Lloana (ORCID: 0000-0001-9827-1914)

Mozombite Fasabi, Yoli Paola (ORCID: 0000-0001-5575-4799)

**ASESOR:**

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (ORCID: 0000-0003-2842-2099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis padres por el apoyo incondicional, por el gran amor que me brindan siempre y por inculcarme aquellos valores para ser una mejor persona a pesar de las injusticias. A mi esposo por su comprensión y apoyo en este mi camino profesional.

**Ingri Lloana.**

A mis padres que con amor, paciencia y esfuerzo me permitieron llegar a cumplir una meta más, por inculcarme el ejemplo de valentía para no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

**Yoli Paola.**

## **Agradecimiento**

A nuestras queridas y amadas familias por sus oraciones, consejos y palabras de aliento que nos motivaron durante esta travesía para obtener nuestro Título profesional.

**Los autores.**

## 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.....	9
II. MARCO TEÓRICO .....	14
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
3.2. Variables y operacionalización.....	27
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis .....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	31
3.5. Procedimientos .....	33
3.6. Método de análisis de datos .....	34
3.7. Aspectos éticos.....	34
IV. RESULTADOS.....	35
V. DISCUSIÓN.....	49
VI. CONCLUSIONES .....	53
VII. RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS .....	60

## Índice de tablas

Tabla 1. Determinación de la población .....	30
Tabla 2. Estructuración de los instrumentos de recolección de datos.....	32
Tabla 3. Validación de instrumentos .....	32
Tabla 4 Confiabilidad de instrumentos .....	33
Tabla 5 Estadística descriptiva de la variable estrés.....	35
Tabla 6 Estadística descriptiva de estresores del ambiente físico .....	36
Tabla 7 Estadística descriptiva de estresores de las actividades.....	37
Tabla 8 Estadística descriptiva de estresores de la institución.....	38
Tabla 9 Estadística descriptiva de relaciones sociales en el trabajo .....	39
Tabla 10 Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral .....	40
Tabla 11 Estadística descriptiva de competencias.....	41
Tabla 12 Estadística descriptiva de aspectos conductuales .....	42
Tabla 13 Estadística descriptiva de disciplina .....	43
Tabla 14 Prueba de normalidad .....	44
Tabla 15 Correlación entre el estrés y desempeño laboral .....	44
Tabla 16 Correlación entre los estresores del ambiente físico y desempeño laboral	45
Tabla 17 Correlación entre los estresores de las actividades y desempeño laboral .	46
Tabla 18 Correlación entre los estresores de la institución y desempeño laboral .....	47
Tabla 19 Correlación entre las relaciones sociales en el trabajo y desempeño laboral .....	48

## Índice de figuras

Figura 1 Estadística descriptiva de la variable estrés.....	35
Figura 2 Estadística descriptiva de estresores del ambiente físico .....	36
Figura 3 Estadística descriptiva de estresores de las actividades.....	37
Figura 4 Estadística descriptiva de estresores de la institución .....	38
Figura 5 Estadística descriptiva de relaciones sociales en el trabajo.....	39
Figura 6 Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral .....	40
Figura 7 Estadística descriptiva de competencias.....	41
Figura 8 Estadística descriptiva de aspectos conductuales .....	42
Figura 9 Estadística descriptiva de disciplina .....	43

## Resumen

El objetivo del informe de investigación fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022, para dar solución a la misma se ha empleado un tipo de investigación aplica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel correlacional. La población y la muestra estuvo definida por 98 colaboradores que fue definida mediante un muestreo no probabilístico, en la recolección de datos se ha empleado la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario los resultados revelaron que el 94.90% de los trabajadores consideran que casi nunca el estrés se manifiesta en la organización, así también, el 63.27% señalaron que casi nunca el desempeño laboral es eficiente. Por lo tanto, se concluyó que existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022, en vista que el coeficiente  $r$  0.422 demostró una correlación positiva media. Así también, el valor de significancia cumple las reglas de aceptación de la hipótesis, dado que presentó un valor de 0.000 y una dependencia del 17%.

Palabras clave: estrés, desempeño laboral, ambiente físico.

## **Abstract**

The objective of the research report was to determine the relationship between stress and work performance in the workers of the Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022, in order to provide a solution, a quantitative approach, non-experimental design, correlational level research was used. The population and the sample was defined by 98 collaborators which was defined by means of a non-probabilistic sampling, in the data collection the survey technique was used and a questionnaire as an instrument. The results revealed that 94.90% of the workers consider that stress is almost never manifested in the organization, as well as 63.27% indicated that work performance is almost never efficient. Therefore, it was concluded that there is a significant relationship between stress and work performance in the workers of the Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022, since the  $r$  coefficient 0.422 showed an average positive correlation. Also, the significance value complies with the rules of acceptance of the hypothesis, given that it presented a value of 0.000 and a dependence of 17%.

**Keywords:** stress, work performance, physical environment.



## I. INTRODUCCIÓN

Las actividades que realiza el ser humano a cambio de recibir una retribución suelen ser de mayor exigencia y requieren de un adecuado ambiente organizacional, sin embargo, esto ha provocado que muchos individuos desarrollen el estrés, el mismo que afecta el desempeño de sus funciones. Carrillo (2020) manifiesta que el estrés es conocido como un problema que afecta a la salud del ser humano, pues este surge a partir del desequilibrio de la exigencia y la presión que enfrenta el individuo en su centro laboral y por la falta de condiciones necesarias para llevar a cabo las actividades. Así también, Morales y Ronquillo (2021) señalan que la mayor parte de la población que tiene empleo, se encuentran expuestos a tensión y a desarrollar estrés, generando malestar y bajo índice de productividad en sus centros laborales.

De modo similar, Radka (2021) refiere que alrededor del mundo los trabajadores que experimentan un estrés laboral excesivo están expuestos a posteriormente sufrir de una depresión incontrolable en un largo plazo, siendo las principales causas que explican dicho fenómeno los salarios bajos, niveles altos de carga de trabajo, expectativas de rendimiento poco claras, inadecuado ambiente y clima organizacional, pocas oportunidades de progreso o crecimiento; los cuales conllevan a un descenso en el nivel de calidad de vida, enfermedades físicas y mentales, trastornos de ansiedad, riesgo de alcoholismo y conflictos en el ámbito laboral como personal. Asimismo, dicha condición afecta significativamente los resultados productivos de las empresas, haciendo que sea menos competitiva en el mercado por la reducción del desempeño de los colaboradores.

Por su parte, Altindag (2020) revela que un 48% de los trabajadores públicos de Turquía presentan niveles considerables de estrés lo cual genera muchos resultados psicosociales negativos, desde la insatisfacción con su empleo hasta la disminución de su productividad y rendimiento; además los factores de estrés vienen provocando una presión cada vez mayor al desempeñar sus responsabilidades individuales y profesionales. De igual manera, Moguel (2021) reveló que el estrés afectaba a un 40% de los trabajadores mexicanos, elevándose considerablemente en los siguientes años; luego, tras la llegada de la COVID - 19 en el 2020, el 60% de los ciudadanos que

trabajaban de manera remota desarrollaron altos índices de estrés afectando la efectividad de sus labores, presentándose con mayor incidencia en el 70% de las mujeres.

En un ámbito nacional, pese a la crisis económica generada por la coyuntura actual, la mayoría de los empleados ha considerado renunciar a su puesto de trabajo debido al estrés que le genera realizar cada actividad laboral. Un 26% asegura que uno de los motivos es el agotamiento y estrés, el 24% asegura que es por falta de un adecuado clima en el trabajo, un 15% asegura que es por falta de una mejor remuneración, el 54% indicó que no ha recibido reconocimiento por su desempeño en el trabajo y el 46% nunca recibió agradecimiento alguno (El Comercio, 2021). Cabe mencionar que el estrés es considerado un problema notorio en muchas organizaciones, pues la mayoría de los colaboradores viven con estrés acumulado por las acciones diarias y por la carga de trabajo que se impone sobre estos y cuando este llega al límite, no es favorable para el individuo.

Así también, Villalobos-Suarez & Fernández-Bedoya (2020) dan a conocer que la mayoría de empresas afrontan problemas de estrés, ya que los trabajadores se enfrentan diariamente al tráfico, la responsabilidad de llegar puntual, cumplir eficientemente con su trabajo, entre otros, el cual afectan emocionalmente al trabajador generando niveles altos de estrés. A esto se suma que, hoy en día por la globalización, las tendencias, desarrollo y crecimiento de las industrias, ha generado que los procesos en las empresas sean más exigentes y orientados a resultados, exigiendo al trabajador calidad en sus servicios, exceso de carga de trabajo y la mecanización de las tareas, que se consideran factores estresantes.

En un contexto local, la problemática se ubica en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, situada en el Jr. San Pablo de la Cruz 363 en la ciudad de Tarapoto. La entidad se encuentra asociada técnica y normativamente con la Dirección Regional de Educación y el Ministerio de Educación el cual es encargado de promover y evaluar el desarrollo de la educación, la ciencia y la tecnología. Los trabajadores de dicha institución han presentado problemas en su desempeño debido a la existencia de alta presión y carga de trabajo por la cantidad de trámites pendientes, los cuales no han

podido ser atendidos a tiempo por el personal. Asimismo, el trabajo remoto desde el inicio de la pandemia ha dificultado que las actividades laborales se desarrollen con efectividad, provocando estrés en cada uno de los colaboradores; otro problema es la falta de puntualidad en los pagos de remuneraciones, ocasionando que los colaboradores no cumplan con sus responsabilidades económicas.

También, los últimos años no han recibido ninguna bonificación ni el incremento del sueldo, creando malestar en los colaboradores, por ende, se incrementa el nivel del estrés. Los colaboradores no reciben capacitaciones permanentes ni tienen salidas recreacionales para poder distraerse y trabajar armónicamente. Por otra parte, trabajan más de 8 horas y no se encuentran conformes con ello, por cuanto no existe suficiente personal para responder a la demanda de solicitudes emitidas por los usuarios. Los acontecimientos descritos han ocasionado la falta de efectividad y celeridad de las funciones en miras del cumplimiento de los objetivos institucionales, una mayor rotación del personal, fallas en la productividad y rendimiento. Por tal motivo, es importante la ejecución del presente trabajo investigativo que tiene como finalidad determinar la asociatividad del estrés con el desempeño laboral, hecho que permitirá la implementación, adopción de medidas y protocolos que garanticen el cuidado físico y mental de los trabajadores.

Considerando la problemática, se formuló como problema general ¿Qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022? Como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre los estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022?; ¿Qué relación existe entre los estresores de las actividades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022? ¿Qué relación existe entre los estresores de la institución y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022?; y ¿Qué relación existe entre las relaciones sociales en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022?

Acerca de la justificación, la investigación presentó resultados que ayudaron a conocer y mostrar la realidad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín en cuanto al estrés y desempeño laboral. Por tanto, el presente estudio se justificó desde el punto de vista teórico porque se consideró múltiples aportes e investigaciones de diferentes autores para describir teóricamente a las variables y determinar sus componentes de evaluación que favorecieron al desarrollo de los objetivos. Igualmente, la investigación tuvo valor práctico ya que en función a los hallazgos la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín se pudo diseñar e implementar planes estratégicos direccionados a disminuir los niveles de estrés de los trabajadores con la finalidad de asegurar su adecuado desempeño laboral y máximo rendimiento para beneficio de la organización. Por último, demostró utilidad metodológica en vista que se utilizaron técnicas y métodos científicos para la ejecución de la investigación, por lo que se diseñaron instrumentos para simplificar el proceso de recolección de datos los mismos que podrán ser aplicados en futuras investigaciones relacionados al objeto de estudio.

De acuerdo con el tema de investigación, se formuló como objetivo general: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022. En el caso de los objetivos específicos se planteó: Determinar la relación entre los estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022; determinar la relación entre los estresores de las actividades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022; determinar la relación entre los estresores de la institución y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022; y determinar la relación entre las relaciones sociales en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

Finalmente, como respuesta a los problemas planteados se formuló como hipótesis general  $H_1$ : Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

A parte de ello, las hipótesis específicas fueron: H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre los estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022. H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre los estresores de las actividades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022. H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre los estresores de la institución y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022. H<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre las relaciones sociales en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para que la investigación cuente con un adecuado sustento bibliográfico se consideró estudios previos realizados por diversos autores; en ese sentido desde un contexto internacional. Bui et al. (2021) en su artículo titulado Estrés laboral y productividad: un estudio transversal. Buscó evaluar la relación entre las dos variables. Tuvo un enfoque descriptivo, no experimental, transversal, la unidad muestral fueron 186 personas, se llevó a cabo un cuestionario. Los resultados muestran que el nivel de estrés es medio de 15% y el nivel de la productividad es regular en un 25%. Como conclusión se muestra que el grado de correlación es positiva débil de  $r = ,254$  y un valor ( $p = ,000$ ) entre los temas estudiados, es decir, el estrés es un aspecto principal de la baja productividad en las entidades.

Por su lado, Lastya et al. (2021) en su artículo titulado El efecto del estrés laboral en el desempeño de los empleados: estudio de caso de la industria manufacturera en Indonesia. Tuvo como meta identificar la vinculación entre el estrés y el desempeño laboral. Se orientó bajo una metodología descriptiva, no experimental, corte transversal, los participantes fueron 93 personas, se ejecutó un cuestionario como instrumento. Los resultados muestran que el estrés laboral presenta un nivel medio de 45% y el nivel de rendimiento es regular en un 26%. Como conclusión se puso en manifiesto que existe un vínculo significativo entre las variables investigadas de  $r = ,972$  y un valor ( $p < 0.05$ ); por lo cual se infiere que la baja productividad es causada por el alto nivel de estrés.

Según, Yang et al. (2021) en su artículo titulado Estrés de los empleados, satisfacción y desempeño laboral: una comparación entre la alta tecnología y la industria tradicional en Taiwán. Buscó establecer el vínculo entre las variables de investigación. La metodología fue de tipo descriptivo, correlacional, no experimental, la unidad de estudio fueron 40 personas, se llevó a cabo un cuestionario para el recojo de información. En cuanto a los resultados permiten establecer que el nivel de estrés es medio en un 37% la satisfacción y desempeño presentaron un nivel medio de 41%. Y como conclusión se encontró un grado de relación negativo de  $r = -,735$  y el  $p < 0.001$

entre los temas estudiados, demostrando que, a mayor desempeño, el grado de estrés en los trabajadores es menor.

Además, Arce & Rojas (2020) en su artículo titulado Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. Buscó determinar la relación entre satisfacción laboral y estrés. Se orientó bajo un método descriptivo, no experimental, correlacional, donde 240 trabajadores fueron la unidad de muestra, la encuesta fue la herramienta empleada. Los resultados permiten establecer que la satisfacción laboral presenta un nivel regular de 23%, el rendimiento académico es medio en un 26% y el nivel del estrés es medio en un 42%. Y como conclusión se pone en manifiesto que la conexión en ambas variables es positiva de rho igual a ,261 y un valor  $p = ,000$ ; demostrando que el estrés incide de manera relevante en el desempeño y por ende en la satisfacción de los empleados, es decir, al mejorar o disminuir el grado de estrés incrementará el desempeño de los trabajadores.

Del mismo modo, Mejia et al. (2019) en su artículo denominado Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. El motivo fue precisar los factores relacionados al estrés laboral. El método fue descriptivo – correlacional, no experimental, los elementos muestrales fueron 2608 empleados, por lo que preciso emplear un cuestionario para recolectar datos. Los resultados presentan un nivel de estrés en los profesores fue regular en un 54% y el nivel de desempeño fue regular en un 49%. En cuanto a la conclusión se muestra una relación relevante de chi cuadrado igual a ,652 y un p valor menor a ,001 en los temas investigados, por lo tanto, se infiere que el estrés es un factor determinante en el rendimiento de los trabajadores, puesto que a mayor carga de trabajo lleva a constantes niveles de estrés causando menor eficiencia laboral.

En el contexto nacional, Ramírez et al. (2022) en su artículo titulado Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. El motivo fue determinar la relación entre las variables. El método fue cuantitativo, descriptivo, no experimental, correlacional, los participantes fueron 33 enfermeros, por lo que fue pertinente ejecutar un cuestionario como

instrumento. Los resultados establecen que el estrés laboral es de nivel medio de 79% y el desempeño laboral es regular en un 57% y de la misma manera el agotamiento emocional medio en un 57,5%. Como conclusión se manifiesta que existe una asociación negativa inversa de Rho igual a  $-,579$  y una significancia menor de 0.05, en los temas investigados, puesto que a mayor nivel de estrés menor es el rendimiento laboral, por lo cual es importante conocer el grado de estrés laboral para incrementar la productividad.

También Velásquez (2022) en su artículo titulado El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. La meta fue determinar la relación entre las dos variables. El modelo tuvo un enfoque descriptivo - cuantitativo, no experimental, correlacional, el universo muestral se conformó por 48 personas, a quienes se aplicó un cuestionario para obtener los datos. En los resultados se evidencia que el 21% presenta niveles de agotamiento emocional bajo, el 82% presenta nivel de estrés medio y el 37% muestra un nivel de desempeño medio. Y como conclusión de acuerdo con la prueba de normalidad Rho, se muestra el grado de vinculación positivo medio igual a  $,595$  y un valor  $p < ,001$  entre los temas estudiados, por lo tanto, la existencia de estrés dentro de los centros de trabajo afecta negativamente la productividad de los trabajadores, ya que esto conlleva a un agotamiento físico y emocional.

Para Rabanal-León et al. (2021) en su artículo denominado Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. El motivo fue establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral. La metodología fue descriptiva, no experimental, correlacional, el universo lo conformaron docentes de 3 instituciones, se llevó a cabo un cuestionario para el recojo de datos. Los resultados establecen que el 62% de los docentes presenta un nivel de estrés medio y el 58% presenta un nivel regular de desempeño laboral. En conclusión, se hace evidente un vínculo negativo entre las variables de Rho =  $-,212$  y una significancia menor a 0.05; es decir, a mayor presión para cumplir con sus metas menor es el desempeño en su área de trabajo.



Además, Condori-Mamani et al. (2021) en su artículo Estrés laboral y su relación con la productividad en las empresas de artesanía textil del distrito de Cabanillas. Tuvo como finalidad estimar el vínculo entre los temas estudiados. La metodología se orientó bajo un enfoque aplicado – correlacional, no experimental, de corte transversal, los participantes fueron 179, se ejecutó un cuestionario para el recojo de información. Los resultados muestran que el 58,6% de los empleados presentan un nivel de estrés regular y el 55,8% presenta un nivel de estrés regular. Como conclusión se manifiesta una conexión inversa significativa entre el estrés y la productividad de  $r = -,153$  y un valor  $p$  menor a 0.05, es decir, a mayor grado de estrés menor será el grado de rendimiento laboral.

Para finalizar, Zuñiga (2019) en su artículo denominado El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. Buscó determinar la influencia del estrés en el desempeño de los trabajadores. El modelo metodológico fue descriptivo, no experimental, revisión documental fue la unidad muestral, se llevó a cabo una guía de análisis documental como herramienta de recolección de información. Los resultados muestran que el nivel de estrés es medio en un 45% y el nivel del desempeño laboral es medio de 36%. Y como conclusión el nivel de relación en ambas variables es negativa media de  $r = -,501$  y valor  $p$  igual a ,000; por lo tanto, a mayor grado de estrés menor es el rendimiento del personal, por ello, es esencial que las instituciones presten atención a sus colaboradores para reducir el ausentismo al centro de trabajo e incrementar la productividad.

A continuación, se presenta la fundamentación teórica de las variables. En lo que respecta a la variable Estrés, Vidal (2019), sostiene que el estrés lo integra un conjunto de procesos y estados fisiológicos en respuesta de diversos estímulos o estresores que desfavorecen el cumplimiento eficaz de las labores atribuidas. Según Noroña et al. (2021) fundamentan que es un estado de cansancio mental causado por la acumulación de actividades encomendadas en el área de trabajo o de las diferentes responsabilidades cotidianas. De la misma manera Tsalasah et al. (2019), señalan que es el desequilibrio entre la presión a las que está expuesta el individuo y sus capacidades de dar solución. Asimismo, Cross (2019) indica que es la respuesta del

cuerpo a la presión mental, física y emocional que está sometido en sus actividades diarias, el cual produce sentimiento de ansiedad, frustración, enojo y depresión. Finalmente, Deng et al. (2019) lo definen como el conjunto de reacciones físicas y emocionales que presenta una persona cuando tiene presión nerviosa causadas por situaciones familiares o de trabajo, es decir, es el proceso mediante el cual el cuerpo expresa su naturaleza para autoprotgerse.

De acuerdo con las causas, Pema (2022) postula las más relevantes: La exigencia y presión laboral, las relaciones personales, la falta de economía, insatisfacción laboral, la falta de tiempo libre, obsesión por el perfeccionismo, el poco interés y la falta de orden en la zona de trabajo. Por su parte Noroña et al. (2021) indican las principales: La carga de trabajo, es decir, la continuidad de horas extras laboradas y realizar diversas actividades al mismo tiempo, asimismo, los problemas con compañeros de trabajo estos generando situaciones estresantes, finalmente las condiciones laborales, en este último caso hace referencia a la exposición a ruidos fuertes, calor o contaminación del ambiente laboral.

Por otra parte, se menciona a las consecuencias, donde Ortiz (2019) menciona que por lo general estas estos signos se manifiestan de manera externa como, por ejemplo, ansiedad, falta de apetito, explosiones emocionales, conducta impulsiva, bostezos de manera frecuente, hablar rápido o titubear y risas nerviosas. Así también, tiene otros efectos como baja autoestima, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, sentimientos de falta de control, bloqueos mentales y olvidos frecuentes. De igual manera Pema (2022) hace mención que este tipo de problemas influye en las relaciones interpersonales como en el desempeño laboral, lo cual genera conflictos para las empresas como también en el rendimiento de los colaboradores, trastornos alimenticios, la falta de sueño y rupturas familiares.

Además, es uno de los principales factores de la baja productividad de los individuos en su centro de trabajo, por la falta de motivación y ganas de hacer sus tareas diarias, demostrando que sólo lo hacen por compromiso y no porque quieren alcanzar los objetivos que tiene la empresa, la falta de metas individuales no les deja crecer laboral ni profesionalmente.

Así también se encuentra las fases donde Made et al. (2021) menciona tres fases: La fase inicial, reacción de alarma, en esta etapa el individuo identifica los mecanismos de defensa del cuerpo, como por ejemplo insomnio, poca capacidad de relajarse e inestabilidad emocional; es decir, el cuerpo reacciona a estímulos externos o internos dando a conocer que algo no está funcionando adecuadamente y que debe tomarse en cuenta en esta primera alerta. La siguiente es la resistencia, en esta segunda etapa si la persona logra sobresalir de las primeras alertas que el cuerpo está brindando a través del primero mecanismo de defensa, este vuelve al equilibrio o a su estado normal, pero si el agente agresor persiste, la persona pasa a la siguiente fase considerada como la etapa terminal. Finalmente, el agotamiento, es la etapa en la que el individuo colapsa porque no logra adaptarse al estrés continuo y es donde presenta los primeros síntomas fisiológicos.

Así también se presenta los tipos según Cross (2019) los cuales son detallados a continuación: Estrés y distrés; este es el nivel de estrés normal o deseado, ya que el nivel de motivación está sobre los obstáculos que presenta el individuo. Estrés físico y mental; hace mención del grado de fatiga física que presenta la persona, en cuanto al mental, este se presenta a consecuencia de preocupaciones, frustraciones o apegos. Estrés agudo; este hace referencia al grado de intensidad con el que se presenta a consecuencia de agresiones físicas o emocionales, asimismo éstas causan daños en la salud del individuo como úlceras estomacales o trastornos cardiovasculares. Estrés crónico; este es el que está permanente en el tiempo y presenta mayor intensidad, asimismo llega a provocar enfermedades crónicas en los individuos que los presentan. Distrés crónico; se refiere a la falta de actividad física, reposo excesivo y presenta irritabilidad, fatiga y altos índices de problemas psicológicos, considerado como un estado exagerado.

En lo que respecta a las dimensiones de la variable estrés, se tuvo en cuenta las siguientes: estresores del ambiente físico, según Vidal (2019) son aspectos percibidos por el individuo de manera física por lo general con los cinco sentidos, estos son causados por la falta de luz, por la alta o baja temperatura o ruidos excesivos. También, Hoyos (2018) manifiesta que son factores que se presentan en el ambiente laboral e

irrumper con la concentración del trabajador en sus labores diarias. Sus indicadores son: Iluminación. Al no contar con un nivel de luz adecuado para desarrollar una actividad puede ocasionar problemas como dolor de cabeza o cansancio en los ojos. Ruido. Este se considera como un distractor cuando el en exceso, ocasionando tensión y enojo en los trabajadores.

Otro de los indicadores es la temperatura. El calor en exceso produce fatiga especialmente en personas que requieren de mayor esfuerzo físico o en lugares cerrados, de la misma manera las bajas temperaturas afectan los niveles de energía de los empleados disminuyendo la motivación dentro de su centro de trabajo. Ambientes contaminados. Es la exposición de los trabajadores a humos, vapores o gases contaminantes causando niveles de estrés elevado además de enfermedades respiratorias (Vidal, 2019).

Por otro lado se menciona a la dimensión estresores de las actividades, donde Vidal (2019) precisa que son todos los tipos de exigencias dentro del área laboral las que pueden desencadenar estrés en el individuo, por lo tanto la evaluación apropiada de estos criterios deben ser imprescindibles dentro de la organización. De la misma manera, Hoyos (2018) señala que estos factores son inherentes a la carga laboral, estos deben ser estimados apropiadamente para no generar cambios físicos en el trabajador y repercutir en el cumplimiento de las metas. Sus indicadores son: Carga mental del trabajo. Es el grado de actividad psicológica o actividad intelectual que realiza un individuo en su centro de trabajo lo cual genera fatiga y estrés por la presión de estas. Control de labores. Es la medida tomada para establecer pautas en el área de trabajo y evitar retrasar tareas y sobre todo futuros problemas de estrés.

Por otra parte se presenta la dimensión estresores de la institución, donde (Vidal, 2019) son un serie de reacciones físicas y mentales del colaborador que conducen a tensiones presentadas en el entorno de la entidad. Seguidamente, Hoyos (2018), manifiesta que son factores normados por la institución, que en casos no son establecidas de manera coherente y precisa, lo cual origina una serie de disconformidades en el estudio. Sus indicadores son: Conflictos de rol. Hace referencia a las diferentes expectativas que tienen los colaboradores dentro de una empresa y

que son incompatibles al desarrollar el trabajo, es decir, las exigencias en el área de trabajo no están acorde con las habilidades y conocimientos del trabajador causando insatisfacción y tensión en el ambiente laboral. Ambigüedad del rol. Menciona cuando un trabajador no tiene claro lo que va a desarrollar dentro de las empresas, ocasionando incertidumbre por la falta de puntos referenciales en su labor.

En cuanto al indicador horario del trabajo. Se refiere a la duración de la jornada laboral que sobrepasa los horarios normales, causando cansancio y desmotivación en los trabajadores. Aspiraciones profesionales. Es la sobre exigencia de seguir superándose y recargarse de trabajos lo cual conlleva a la frustración del individuo.

Finalmente la dimensión relaciones sociales en el trabajo, según Vidal (2019) son los lazos de amistad que facilitan la comunicación y el trabajo dentro de una entidad. Así también, Hoyos (2018), manifiesta que es un elemento clave para mantener un adecuado clima laboral. Sus indicadores son: Las relaciones interpersonales. Son el conjunto de habilidades sociales como el compañerismo y amistad dentro de la empresa creando vínculos para el crecimiento de la organización, respetando las creencias y opiniones de los compañeros para evitar problemas y malestar en el centro de labor. Respeto a las opiniones. Es la actitud que toma una persona frente a otra a pesar de que sus ideas no sean iguales para no generar conflicto y afectar la convivencia laboral. Discriminación laboral. Se refiere a la situación en la que un empleado se ve afectado en el ámbito profesional, económico y moral con respecto a sus colegas del trabajo, causando frustración y estrés. Empatía, es la acción de comprender la situación del compañero de trabajo y dar soluciones a la situación que esté atravesando (Vidal, 2019).

Enfoque teórico de la variable Desempeño Laboral, Arbaiza (2016) lo define como los atributos y comportamientos de un subordinado en relación con su trabajo con miras al cumplimiento de las metas institucionales. De la misma manera Ajayi (2018) refiere que son mecanismos observables orientadas hacia una meta, donde los trabajadores tienen la capacidad y la voluntad de llevarlas a cabo, siempre y cuando las condiciones sean las adecuadas para lograrlas, es decir, es la eficacia que tiene el empleado para realizar sus tareas encomendadas dentro de una organización. Así pues, Devi (2021)

referencia que es el conjunto de medidas enfocadas en ejecutar las metas proyectadas en un tiempo determinado, haciendo uso de los recursos para alcanzar la máxima producción del personal, asimismo, el desempeño debe ser ejecutado debidamente organizado, puesto que ayudará a la entidad a ser más competitiva en las actividades que desempeña. Por otro lado, Saleem et al. (2021) se refiere a las actividades que un individuo desarrolla dentro de una empresa, las cuales son medidas de acuerdo con sus conocimientos y capacidades, y en los resultados que logra al terminar su tarea encargada por los supervisores o jefes inmediatos.

Así también, Agu (2019) lo define como la calidad de trabajo o servicios que brinda un empleado dentro de una empresa, donde entran a tallar sus conocimientos profesionales y habilidades interpersonales, las cuales influyen de forma directa en los resultados de la entidad.

Referente a los objetivos, Utari et al. (2021) precisan que, gracias al análisis del desempeño de los trabajadores, permite conocer el potencial del personal en la ejecución de sus actividades, implementar políticas salariales de acuerdo con el desempeño, detectar las necesidades requeridas por los empleados e implementar programas de capacitación, mejorar las relaciones entre los compañeros de trabajo e incrementar el clima laboral, facilita los procesos de selección de los colaboradores y sus funciones de estos, es decir, proporciona información a los responsables, con los que pueden determinar futuras asignaciones de tareas o puestos dentro de la empresa.

Con respecto a las ventajas, Agu (2019) menciona las siguientes: La organización obtiene actividades más productivas, se genera un ambiente adecuado para laborar, da la facilidad de conocer mejor las habilidades de cada colaborador, permite premiar a los colaboradores que mejor desarrollen sus habilidades en su centro de trabajo, permite conocer los factores que afectan el desempeño de los trabajadores y genera beneficios para la compañía en el tiempo. Por su parte, Saleem et al. (2021) indican que tiene que ver con: Tener conocimiento de las áreas que deben mejorarse, identificar el área que necesita mayor capacitación, permite a la entidad mejorar el rendimiento y la rentabilidad, genera mayor satisfacción laboral, eleva la motivación y

mejora el trabajo en equipo, da a conocer los problemas dentro de la organización y tomar las medidas necesarias para resolverlas en el menor tiempo posible.

De acuerdo con la importancia, Ajayi (2018) señala que ésta recae principalmente en determinar el trabajo y los resultados de los empleados con la finalidad de manejar las acciones de los encargados de determinadas áreas, por tanto estos son algunos de los beneficios: Ayuda a los colaboradores que espera la entidad de ellos, los encargados del personal tiene la facilidad de entender y conocer mejor las fortalezas y debilidades del personal a cargo, permite brindar comentario beneficiosos para los empleados, facilita planificar mejor el futuro del trabajador como del jefe y finalmente facilita la evaluación de manera justa basadas en estándares reales según los resultados del desempeño de los trabajadores.

En relación con las cualidades, Devi (2021) manifiesta las más relevantes: a) Habilidades para aprender, es la facilidad que tiene el colaborar para adquirir los conocimientos dentro de su área de trabajo, es decir, realizar los procesos de trabajo de manera efectiva en el menor tiempo posible. b) Aplicación, hace referencia a la personalidad aplicada que tenga en colaboradores, es decir, si es confiable, es persistente y trabajador. c) Habilidades interpersonales, en este caso se refiere a las facilidad de trato y cooperación que tengan con otras personas dentro del área de trabajo. d) Adaptabilidad, es la facilidad que tengan los empleados para adaptarse a pesar de los cambios que se produzcan y que puedan trabajar bajo presión, demostrando que tienen todas aptitudes necesarias para ocupar cargos en la empresa. e) Integridad, las compañías buscan trabajadores confiables, responsables y discretos, de tal manera que puedan confiarles su negocio y darles la oportunidad de seguir desarrollando sus habilidades y capacidades laborales como académica, porque esto no solo beneficiará a la empresa sino también al trabajador.

Referente a su clasificación, Utari et al. (2021) mencionan que, para detectar las fortalezas y debilidades de los empleados dentro de cada área, de manera que se aporte con soluciones eficientes en cada caso, se presentan los cuatros factores más relevantes: 1) Productividad y calidad de trabajo. Menciona la cantidad de tareas que desarrolla dentro de un periodo de tiempo, pero que además deben ser juzgadas de

acuerdo con la calidad no sólo por la cantidad, aunque la calidad es subjetiva de acuerdo con el trabajo que sea ejecutado. 2) Eficiencia. En este punto para desarrollar mejor una evaluación se debe tomar en cuenta la productividad con esfuerzo y gasto mínimo, es decir, un empleado es eficaz cuando desarrolla su trabajo en menos tiempo y de manera óptima sin cometer errores. 3) Formación adquirida. En esta etapa, las empresas deben tener en cuenta que un profesional capacitado es relevante para el crecimiento de la empresa, por lo tanto, la inversión que realice para capacitar a su personal será retribuido en los resultados económicos que ésta genere, es decir, cumpla con sus metas y objetivo planteados.

4) Los objetivos conseguidos. Se refiere al conocimiento que tengan los colaboradores de sus funciones y las metas que deben cumplir, es decir, dar a conocer lo que la empresa espera de cada uno, proporcionando las herramientas necesarias para el desarrollo y formación de los colaboradores y no generar desidia de éstos.

En cuanto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, se consideraron las siguientes: Competencias, según Arbaiza (2016) es la capacidad que tiene un trabajador para desarrollar sus aptitudes y destrezas en el centro de trabajo, las cuales fueron adquiridas mediante las experiencias laborales. De la misma manera, Mapén (2017) infiere que las competencias son criterios principales en el ser humano que le permiten sobresalir de otros. Sus indicadores son: Habilidades. Hace referencia al talento que tienen los individuos para llevar a cabo de manera eficiente sus responsabilidades laborales. Conocimiento. Se refiere a la información con la que cuenta un trabajador, el cual ha sido adquirido mediante estudios y experiencia laboral. Efectividad de labores. Es el cumplimiento de las tareas en el tiempo indicado y el logro de los objetivos de la empresa. Diligencia. Hace referencia al cuidado que tiene el trabajador para realizar alguna tarea y que ésta sea cumplida sin causar daños.

Como segunda dimensión se presenta aspectos conductuales, donde (Arbaiza, 2016) sostiene que es el comportamiento que tiene cada individuo de acuerdo a los diferentes aspectos en su desempeño laboral y según el perfil de cargo. En cuanto a Mapén (2017) son características propias del trabajador sometidos a las normas y reglas de la institución. Sus indicadores son: Compromiso. Señala que es el deber que



existe entre el trabajador y la empresa, es decir, alcanzar todo aquello que está estipulado en el contrato según el cargo que ocupa. Responsabilidad. Esto se confirma cuando el trabajador cumple efectivamente con sus tareas de acuerdo con las políticas de la empresa, además conoce sus funciones y su plan de trabajo. Puntualidad. Es el interés y la dedicación que tiene el trabajador con la empresa, además proyecta profesionalismo y compromiso con lo que realiza. Asistencia. Hace mención del cumplimiento y la puntualidad del trabajador con sus responsabilidades laborales, es decir, al iniciar a tiempo y al finalizar de la misma manera.

Como última dimensión se presenta la disciplina, según (Arbaiza, 2016) postula que es el cumplimiento de las normas existentes dentro de una organización, es decir, mantiene un orden en las actividades realizadas. Asimismo, Mapén (2017) sostiene que son aspectos indispensables para el fortalecimiento organizacional y retribuidos según su cumplimiento. Sus indicadores son: Aplicación de lineamientos. Se refiere al cumplimiento y ejecución de los lineamientos de la empresa con el fin de cumplir con los objetivos establecidos por la entidad. Permanencia en el trabajo. Señala que cumple con el horario establecido de su centro de trabajo, es decir, entra y sale a la hora indicada. Iniciativa. Se refiere a la predisposición de proponer mejores ideas para la organización con el fin de mejorar los resultados de esta. Aplicación de valores. Señala que es poner en práctica los valores en todo momento, para tener un ambiente laboral productivo y eficiente.

### **III. METODOLOGÍA**

Teniendo como base los aspectos de la metodología. En el presente estudio se mostró la forma en que se relaciona el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto, 2022.

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

Se desarrolló una investigación aplicada porque se tuvo en cuenta diversas teorías y conceptos análogos a las variables de estudio, con el propósito de encontrar alternativas de solución para resolver la problemática evidenciada en cuanto al estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín. Como expone Palomino et al. (2015) el objetivo de este tipo de estudio es resolver un problema en particular, enfocándose en la búsqueda e integración de conocimientos para su aplicación, lo cual contribuirá al desarrollo social y científico.

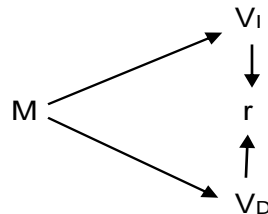
El estudio mostró un diseño no experimental, porque el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores fueron analizados en la manera concreta en que se presentan en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, sin realizar alguna intervención o cambio. Las investigaciones de diseño no experimental se centraron en la observación de variables o fenómenos específicos en su escenario real, por lo que no se altera en ninguna circunstancia el objeto de estudio. (Fuentes-Doria et al., 2020)

A parte de ello, el estudio fue de corte transeccional dado que el análisis de ambas variables (estrés y desempeño laboral) fue efectuado en un año específico, es decir, el 2022. Cabe mencionar que en una investigación transversal o transeccional se realiza el recojo de datos en un solo momento o intervalo de tiempo determinado, con el propósito de analizar el comportamiento de uno o más elementos. (Rivero, 2018)

Así también, se evidenció un nivel correlacional porque se identificó y explicó las principales características que representan a las variables y posteriormente se calculó su grado de vinculación o relación estadística. De acuerdo con Hernández-

Sampieri & Mendoza (2018) los estudios correlacionales buscan conocer el nivel de relación o asociación que comparten más de dos variables.

En ese sentido, el diseño de investigación se presentó gráficamente de la siguiente manera:



M: Muestra

VI: Estrés

VD: Desempeño laboral

r: Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable Independiente:** Estrés

**Definición conceptual:** Integra un conjunto de procesos y estados fisiológicos en respuesta de diversos estímulos o estresores que desfavorecen el cumplimiento eficaz de las labores atribuidas (Vidal, 2019).

**Definición operacional:** Para la evaluación del estrés se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos, estructurado en base a cuatro dimensiones: Estresores del ambiente físico, estresores de las actividades, estresores de la institución y relaciones sociales en el trabajo, dirigida a los colaboradores de la institución, lo cual permitió la solución efectiva de los objetivos propuestos en el estudio.

**Indicadores:** Iluminación, ruido, temperatura, ambientes contaminados, carga mental del trabajo, control de las labores, conflictos del rol, ambigüedad del rol, horario del trabajo, aspiraciones profesionales, las relaciones interpersonales, respeto a las opiniones, discriminación laboral y empatía.

**Escala de medición:** Ordinal

**Variable Dependiente:** Desempeño laboral

**Definición conceptual:** Son los atributos y comportamientos de un subordinado en relación con su trabajo con miras al cumplimiento de las metas institucionales. (Arbaiza, 2016).

**Definición operacional:** Para estimar el desempeño laboral se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se diseñó un cuestionario con escala de medición Likert de 5 puntos, en relación con las dimensiones: Competencias, aspectos conductuales y disciplina de los colaboradores, el cual facilitó la recolección de datos y por ende la prueba de hipótesis.

**Indicadores:** Habilidades, conocimiento, efectividad de labores, diligencia, compromiso, responsabilidad, puntualidad, asistencia, aplicación de lineamientos, permanencia en el trabajo, iniciativa y aplicación de valores.

**Escala de medición:** Ordinal

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

#### **Población**

La población estuvo conformada por 98 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022. Por lo tanto, es preciso mencionar que la población estuvo comprendida por una cantidad finita o infinita de sujetos, objetos o elementos que tienen propiedades y cualidades semejantes y pueden ser fácilmente observados dentro de un momento y espacio establecido (Valderrama, 2019).

Criterios de inclusión: Se incluyeron a los trabajadores que desempeñan sus labores en las áreas de Dirección, Operaciones, Planeamiento y desarrollo organizacional, Gestión pedagógica y acompañamiento a la gestión local, Control institucional, Asesoría jurídica, Recursos humanos, Tesorería, Contabilidad, Abastecimiento, Finanzas, Informática, Control patrimonial, Secretaria general, Planillas; remuneraciones; NEXUS, Bienestar social, Escalafón, Planillas de archivos, Mesa de partes y Oficina de la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios docentes. De la misma manera, a todos los trabajadores que desearon ser partícipes de forma voluntaria en el desarrollo de la investigación. Criterios de exclusión: En la ejecución del estudio no se tomó en cuenta a los trabajadores que no decidieron participar de manera voluntaria en la investigación.

**Tabla 1.***Determinación de la población*

Áreas u oficinas	Número de colaboradores
Dirección	2
Oficina de operaciones	2
Oficina de planeamiento y desarrollo organizacional	11
Área de gestión institucional	3
Área de gestión pedagógica y acompañamiento a la gestión local	17
Oficina de control institucional	3
Área de asesoría jurídica	4
Oficina de recursos humanos	3
Oficina de tesorería	4
Oficina de contabilidad	3
Oficina de abastecimiento	7
Oficina de finanzas	4
Oficina de informática	3
Oficina de control patrimonial	3
Secretaría general	6
Planillas, remuneraciones, NEXUS	7
Bienestar social	1
Escalafón	7
Planillas de archivos	2
Mesa de partes	2
Oficina de la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios docentes	4
<b>Total</b>	<b>98</b>

**Nota.** Datos proporcionados por la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín.

**Muestra**

La muestra estuvo constituida por 98 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín. Asimismo, es preciso mencionar que la muestra es una unidad representativa de la población y que es seleccionada mediante la aplicación de procesos determinados (Valderrama, 2019).

**Muestreo**

Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico por conveniencia, donde Robles (2019) sostiene que en este tipo de muestreo el investigador selecciona a la población sólo porque están convenientemente disponibles para los fines del estudio. Por lo tanto,

es preciso señalar que en la investigación se escogió a los participantes por el nivel de involucramiento y de conocimiento, y la accesibilidad a la información para el estudio. Unidad de análisis será un trabajador de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

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

#### **Técnica**

Para el recojo de datos se utilizó la encuesta con la finalidad de obtener toda la información pertinente para desarrollar cada uno de los objetivos. Así como sostiene Feria et al. (2020) que la encuesta es un procedimiento que facilita el recojo y registro de datos relevantes de un tema determinado a través del instrumento cuestionario.

#### **Instrumento**

Según lo referido por Ñaupas et al. (2018), el cuestionario es una herramienta con enfoque investigativo que contribuye a la obtención de información necesaria a través de interrogantes elaboradas en función a una determinada realidad objeto de estudio. De acuerdo con la premisa, en la investigación se empleó un cuestionario para cada variable, los cuales estuvieron orientados a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022. Cuyas respuestas estuvieron basadas en la Escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

El primer cuestionario tuvo como finalidad evaluar el nivel de estrés en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, lo cual estuvo constituido por 42 preguntas. De igual manera, el segundo cuestionario estuvo dirigido a evaluar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, y se conformó por 34 preguntas de acuerdo con sus dimensiones e indicadores, como se evidencian en la siguiente tabla:

**Tabla 2.***Estructuración de los instrumentos de recolección de datos*

Variable	Dimensiones	Nº de ítems	Rangos
Estrés	Estresores del ambiente físico	1-12	Nunca (1)
	Estresores de las actividades	13-18	Casi nunca (2) A veces (3)
	Estresores de la institución	19-30	Casi siempre (4)
	Relaciones sociales en el trabajo	31-42	Siempre (5)
Desempeño laboral	Competencias	1-12	Nunca (1)
	Aspectos conductuales	13-24	Casi nunca (2) A veces (3)
	Disciplina	25-34	Casi siempre (4) Siempre (5)

**Nota:** Elaboración propia

**Validez**

Para validar las herramientas elaboradas se tuvo que recurrir al criterio o juicio de expertos, con el objetivo de cerciorarse que las preguntas de los cuestionarios sean congruentes, apropiadas y oportunas para aplicarlas en la muestra del estudio. Tal como lo fundamenta Carrasco (2019), la validez de criterio es un mecanismo o técnica que permite someter a los instrumentos a la medición correspondiente que determina si las interrogantes o ítems que la conforman cumplen con cada uno de los criterios de evaluación que confirme la fiabilidad para ser aplicados a la muestra objeto de estudio. Los resultados se evidencian en la siguiente tabla.

**Tabla 3.***Validación de instrumentos*

Experto	Validador	Opinión de validez
Mg. Trigozo Paredes Mauro	Temático	Aplicable
Dr. Ramírez García Gustavo	Metodólogo	Aplicable
Mg. Del Águila Pinchi Linder Arthur	Temático	Aplicable



## Confiabilidad

Mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach se calculó el valor de veracidad de cada uno de los instrumentos, los cuales fueron ejecutados previamente como una prueba piloto. Según Valderrama (2019), someter los datos al análisis mediante el Alfa de Cronbach involucra emplear la confiabilidad de consistencia interna, el mismo que consiste en correlacionar la distribución que presenta cada ítem a través de las puntuaciones totales de la prueba para posteriormente promediarlos, cuyos valores de medición presenta valores entre 0 y 1, donde 1 es equivalente a una confiabilidad total y 0 a una confiabilidad nula.

**Tabla 4**  
*Confiabilidad de instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estrés	0,806	42
Desempeño laboral	0,907	34

**Nota:** Elaboración propia

De acuerdo con los resultados alcanzados, los instrumentos aplicados fueron confiables para ser empleados en el estudio, ya que presentaron un coeficiente de Alfa de Cronbach mayor a 0.75. Según Carrasco (2015) expone que los instrumentos que presentan un valor mayor a (0.75) o iguales pueden ser confiables y aplicables a los elementos seleccionados como muestra. Según lo precisado en líneas anteriores, la variable estrés presentó un coeficiente igual a 0.806; y la variable desempeño laboral obtuvo un valor igual a 0.907, lo cual demostró que están acordes a los métodos estadísticos.

### 3.5. Procedimientos

Como primera actividad se solicitó una autorización a la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto; para obtener la información necesaria y a los participantes indicados. Seguidamente, se elaboraron y validaron los instrumentos, por lo cual fue necesario determinar una reunión con los participantes para la obtención de los datos. La información extraída, fueron procesados en hojas Excel y

en el Software SPSS, para su pertinente tabulación, asimismo fueron codificados según las escalas establecidas. Por último, los resultados fueron presentados a través de tablas y figuras para dar facilidad en su comprensión.

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

El estudio utilizó los siguientes métodos: Análisis descriptivo, para dar a conocer las características del estrés y el desempeño laboral a través de frecuencias y porcentajes, con el propósito de dar respuesta a los objetivos de cada variable investigada.

Asimismo, se ejecutó el análisis inferencial para verificar las hipótesis formuladas en el estudio, para ello se llevó a cabo la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov dado que la muestra fue mayor a 50 individuos. Posteriormente, se utilizó el software SPSS para determinar el nivel de correlación y el nivel de significancia (p-valor) los cuales dieron solución a cada uno de sus objetivos.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la elaboración del presente estudio se siguieron los lineamientos y normativas de la UCV, por lo tanto, se emplearon los siguientes principios: Beneficencia, puesto que la investigación sólo fue con fines académicos y buscó dar soluciones a los problemas de la entidad. Justicia, por cuanto, se brindó un trato igualitario y de respeto a los participantes, evitando la exclusión. No maleficencia, puesto que en el desarrollo de la investigación se tuvo el cuidado necesario para no dañar o poner en peligro a los colaboradores. Transparencia, dado que los resultados encontrados y la metodología empleada en la investigación fueron publicados para ser utilizados en otros estudios y sean verificados sus resultados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados estadísticos descriptivos

**Tabla 5**

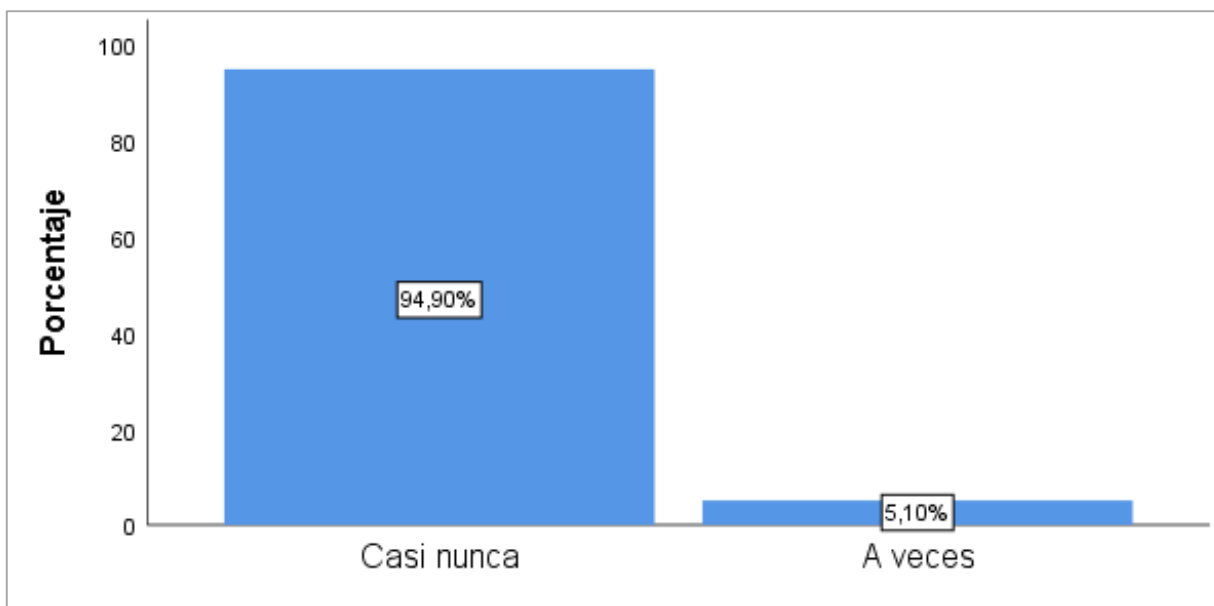
Estadística descriptiva de la variable estrés

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	93	94.9	94.9	94.9
	A veces	5	5.1	5.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS 27

**Figura 1**

Estadística descriptiva de la variable estrés



Fuente: Base de datos SPSS 27

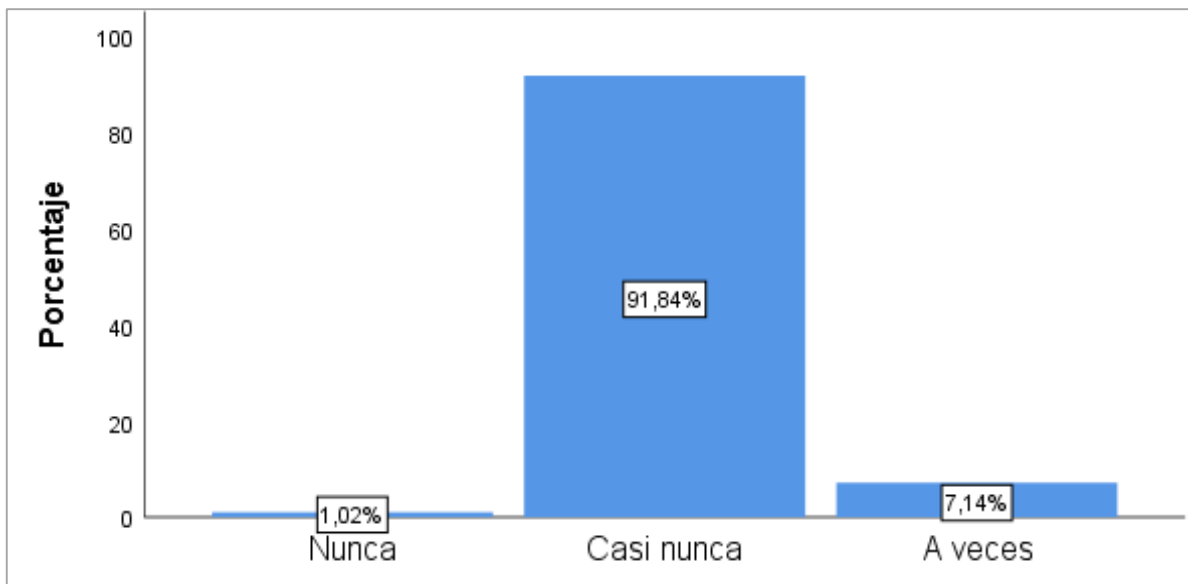
La tabla 5 y figura 1 evidencia que el 94.90% de trabajadores consideran que casi nunca el estrés se manifiesta en la organización permitiendo de este modo el logro de actividades, mientras que el 5.10% manifiestan que a veces el estrés se manifiesta en la entidad, ocasionando problemas en el alcance de actividades.

**Tabla 6**  
*Estadística descriptiva de estresores del ambiente físico*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	1.0	1.0	1.0
Casi nunca	90	91.8	91.8	92.9
A veces	7	7.1	7.1	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS 27

**Figura 2**  
*Estadística descriptiva de estresores del ambiente físico*



Fuente: Base de datos SPSS 27

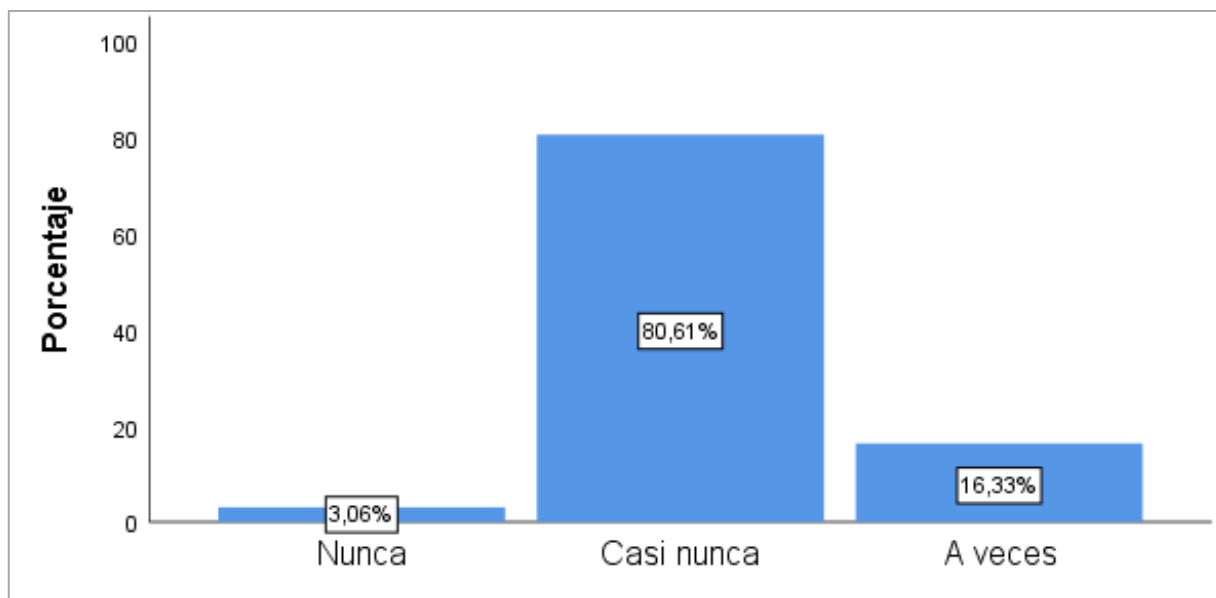
En la tabla 6 y figura 2 en lo que se refiere a la dimensión estresores del ambiente físico, se puede apreciar que el 91.84% refirió que casi nunca los estresores del ambiente físico se hacen presente en los colaboradores, mientras el 7.14% manifestó que a veces se hacen presente en los colaboradores y el 1, 02% de los trabajadores encuestados manifestaron que nunca se presenta en la entidad.

**Tabla 7**  
*Estadística descriptiva de estresores de las actividades*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3.1	3.1	3.1
	Casi nunca	79	80.6	80.6	83.7
	A veces	16	16.3	16.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS 27

**Figura 3**  
*Estadística descriptiva de estresores de las actividades*



Fuente: Base de datos SPSS 27

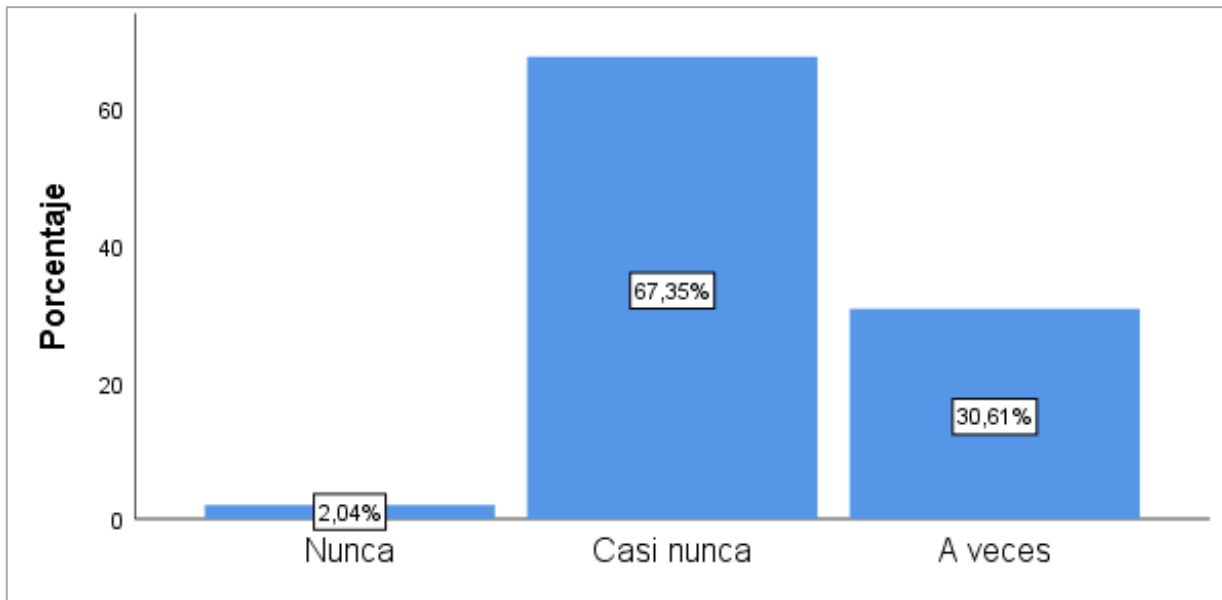
En la tabla 7 y figura 3, en función a la dimensión estresores de las actividades se puede apreciar que el 80.61% alude que casi nunca se hace presente al momento de efectuar las actividades, mientras que el 16.33% refiere que a veces se puede evidenciar los estresores de las actividades y el 3.06% de los colaboradores indicó que nunca se presenta durante la ejecución de funciones.

**Tabla 8**  
*Estadística descriptiva de estresores de la institución*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.0	2.0	2.0
	Casi nunca	66	67.3	67.3	69.4
	A veces	30	30.6	30.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS 27

**Figura 4**  
*Estadística descriptiva de estresores de la institución*



Fuente: Base de datos SPSS 27

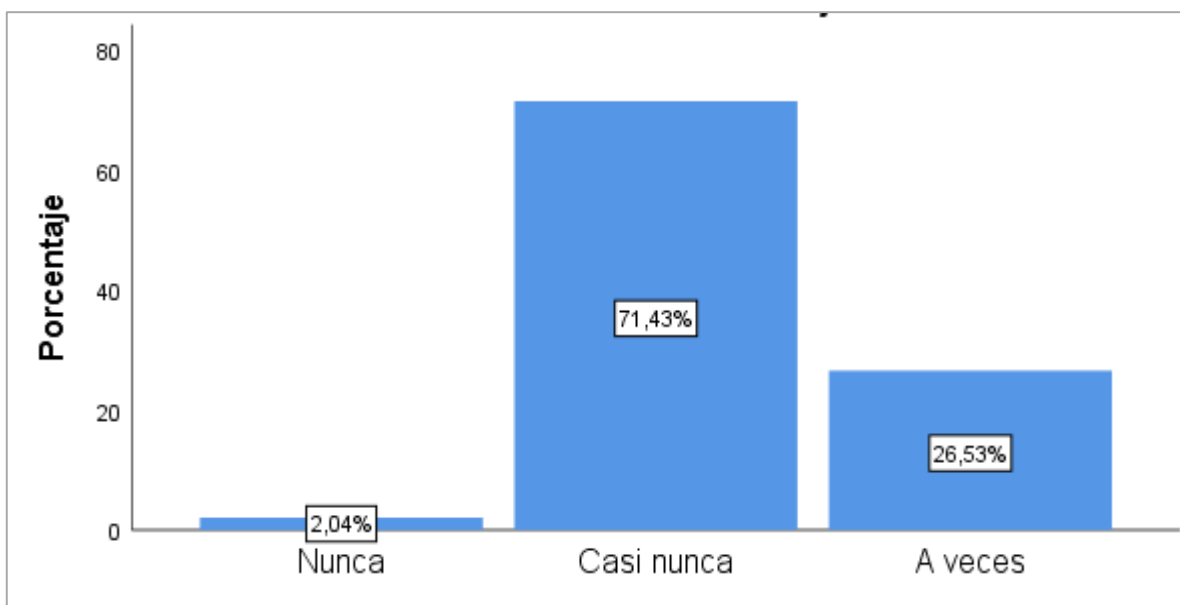
La tabla 8 y figura 4 en lo que respecta a la dimensión estresores de la institución, el 67.35% de encuestados respondieron que casi nunca, mientras que el 30.61% sostuvo que a veces los estresores de la institución se manifiestan e impiden el cumplimiento de actividades y el 2.04% de los colaboradores encuestados indicaron que nunca interfieren en el desarrollo de sus actividades.

**Tabla 9**  
*Estadística descriptiva de relaciones sociales en el trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.0	2.0	2.0
	Casi nunca	70	71.4	71.4	73.5
	A veces	26	26.5	26.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS 27

**Figura 5**  
*Estadística descriptiva de relaciones sociales en el trabajo*

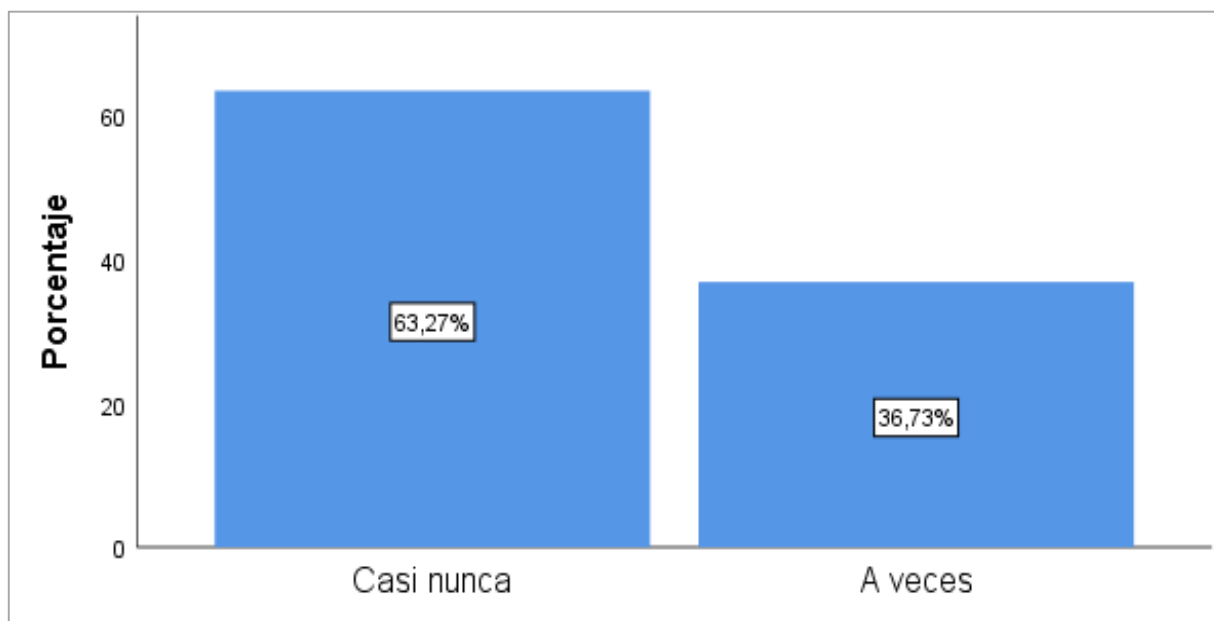


Fuente: Base de datos SPSS 27

Tal como señala la tabla 9 y figura 5, en cuanto a la dimensión relaciones sociales de trabajo, el 71.43% manifestó que casi nunca, el 26.53% refirió que a veces las relaciones sociales impiden que cumplan con sus funciones diarias y el 2.04% de colaboradores encuestados sostuvo que nunca interfieren en la realización de sus tareas diarias.

**Tabla 10***Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	62	63.3	63.3	63.3
	A veces	36	36.7	36.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

**Fuente:** Base de datos SPSS 27**Figura 6***Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral***Fuente:** Base de datos SPSS 27

En la tabla 10 y figura 6 se puede apreciar que el 63.27% de encuestados indicó que casi nunca el desempeño laboral es eficiente en la organización, por el contrario, el 36.73% refiere que a veces el desempeño laboral contribuye al cumplimiento de actividades institucionales.

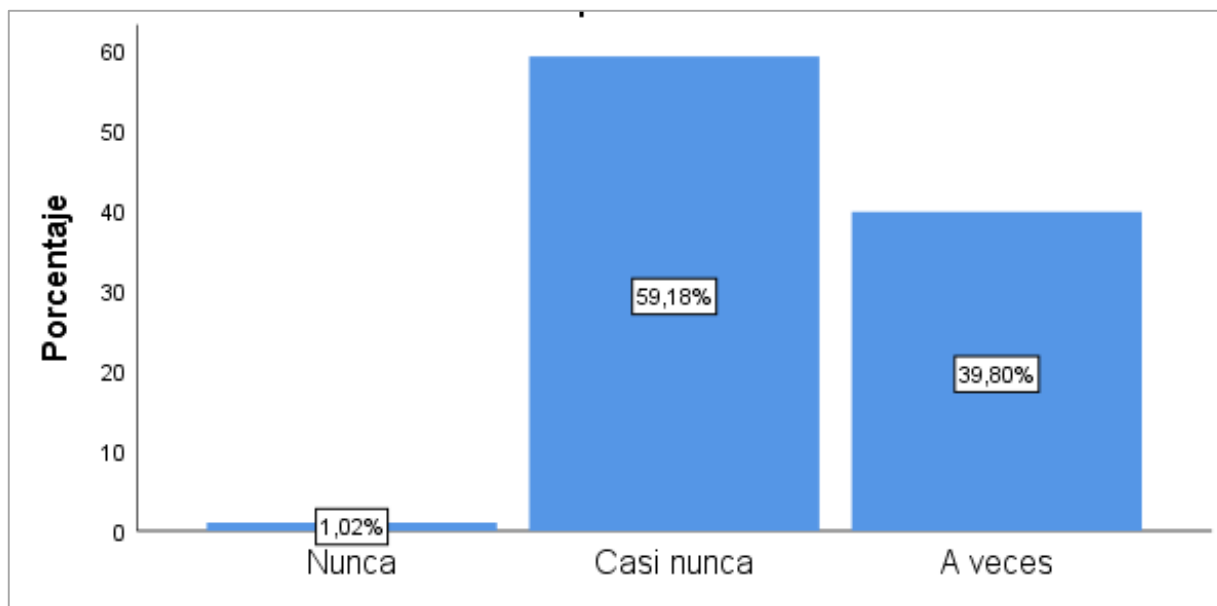


**Tabla 11**  
*Estadística descriptiva de competencias*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.0	1.0	1.0
	Casi nunca	58	59.2	59.2	60.2
	A veces	39	39.8	39.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS 27

**Figura 7**  
*Estadística descriptiva de competencias*



Fuente: Base de datos SPSS 27

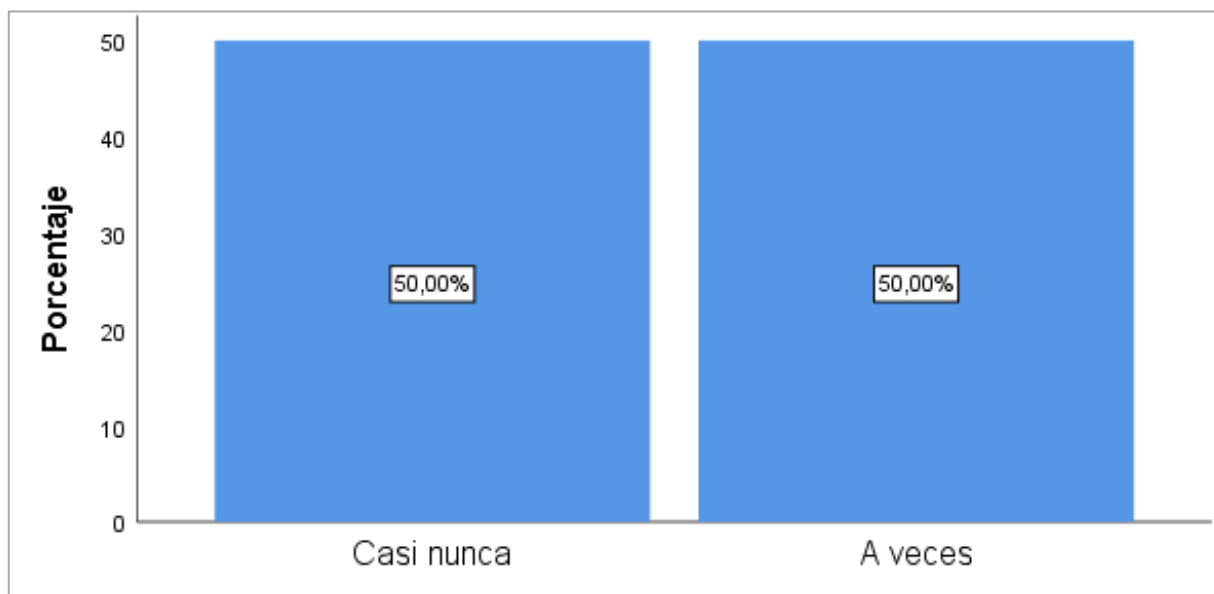
Como se puede apreciar en la tabla 11 y figura 7, en lo que respecta a la dimensión competencias, el 59.18% refiere que casi nunca las competencias interfieren en el desempeño eficiente de los colaboradores, mientras que el 39.80% sostiene que a veces y el 1.02% de los trabajadores encuestados dieron a conocer que nunca las competencias son evidenciadas para el buen desempeño en su centro de labores.

**Tabla 12**  
*Estadística descriptiva de aspectos conductuales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	49	50.0	50.0	50.0
	A veces	49	50.0	50.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS 27

**Figura 8**  
*Estadística descriptiva de aspectos conductuales*



Fuente: Base de datos SPSS 27

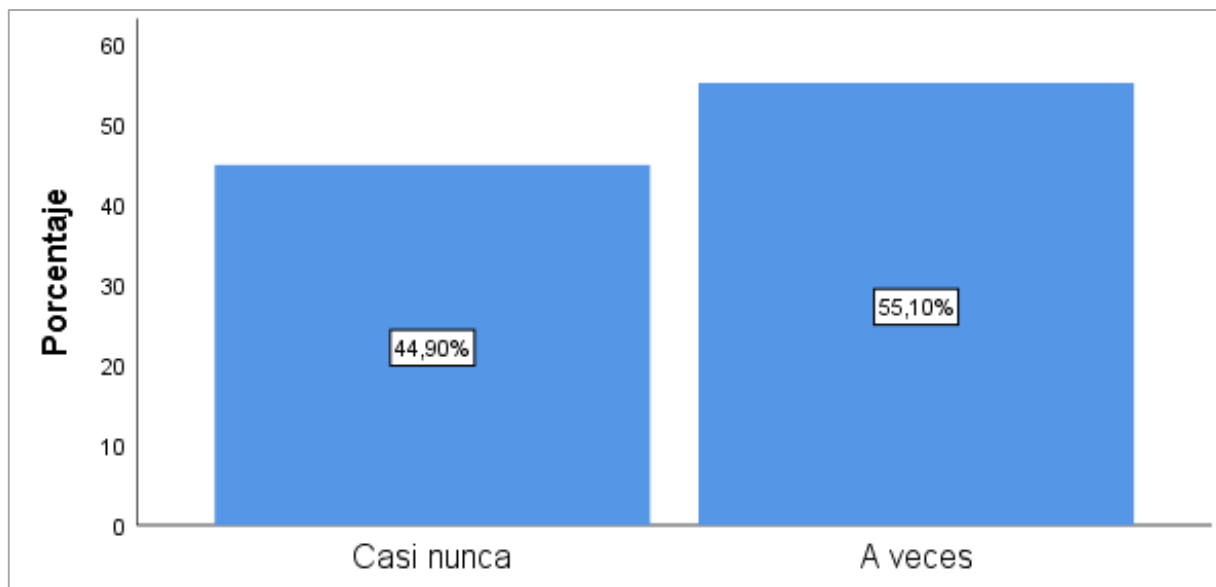
En la tabla 12 y figura 8 se puede observar los resultados en lo que se refiere a la dimensión aspectos conductuales, donde el 50% de encuestados manifestó que casi nunca se realiza con eficiencia, mientras que el 50% sostuvo que a veces permite el logro de un eficiente desempeño de actividades.

**Tabla 13**  
*Estadística descriptiva de disciplina*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	44	44.9	44.9	44.9
	A veces	54	55.1	55.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS 27

**Figura 9**  
*Estadística descriptiva de disciplina*



Fuente: Base de datos SPSS 27

La tabla 13 y figura 9 muestra los resultados en base a la dimensión disciplina, donde el 55.10% de los colaboradores encuestados refirió que a veces la disciplina contribuye con el desempeño de actividades en los colaboradores y el 44.90% de trabajadores encuestados indicó que casi nunca la disciplina es realizada de modo apropiado.

## 4.2. Resultados estadística inferencial

**Tabla 14**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Estrés	0.088	98	0,056
Desempeño laboral	0.059	98	0,200

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el presente estudio se ha empleado el ensayo de Kolmogorov Smirnov (por tener una muestra mayor a 50 participantes), de igual manera, se puede observar que la significancia obtenida para la variable estrés es de 0.056 y para la variable desempeño laboral es de 0.200, siendo ambos mayor a  $\alpha = 0,05$ , evidenciando de esa manera, que los datos provienen de una distribución normal, de modo que corresponde al estadístico de Correlación de Pearson.

### Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

**Tabla 15**

*Correlación entre el estrés y desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Estrés	Correlación de Pearson	,422**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	98

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 15 evidencia el coeficiente de correlación de 0.422 lo que permite evidenciar una correlación positiva media entre la variable estrés y la variable desempeño laboral, asimismo, el valor de significancia obtenido fue de 0.000, siendo este menor a 0.05, por tanto, se ha tomado la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, esto señala que existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre los estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

**Tabla 16**

*Correlación entre los estresores del ambiente físico y desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Estresores del ambiente físico	Correlación de Pearson	0.103
	Sig. (bilateral)	0.313
	N	98

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 16 se puede observar el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo resultado fue 0.103 lo que señala una correlación muy débil entre los estresores del ambiente físico y desempeño laboral, del mismo modo, el valor de la significancia fue 0.313, siendo este, mayor a 0.05, por tal motivo, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula que indica que no existe relación entre los

estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

### Hipótesis específica 2

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre los estresores de las actividades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los estresores de las actividades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

**Tabla 17**

*Correlación entre los estresores de las actividades y desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Estresores de las actividades	Correlación de Pearson	,400**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	98

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 17, se puede apreciar el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo valor es de 0.400 lo que indica una correlación positiva media entre los estresores de las actividades y desempeño laboral, asimismo, la significancia fue 0.000, siendo este, menor a 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que expresa que existe relación significativa entre los estresores de las actividades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

### Hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre los estresores de la institución y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los estresores de la institución y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

**Tabla 18**

*Correlación entre los estresores de la institución y desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Estresores de la institución	Correlación de Pearson	,277**
	Sig. (bilateral)	0.006
	N	98

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 18 se aprecia la correlación de Pearson, cuyo valor es de 0.277 lo que refiere una correlación positiva débil entre los estresores de la institución y desempeño laboral, también, se aprecia la significancia, la cual ha tenido como resultado 0.006, siendo este, menor a 0.05. Por tal razón, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que expresa que existe relación significativa entre los estresores de la institución y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

### Hipótesis específica 4

H<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre las relaciones sociales en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las relaciones sociales en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

**Tabla 19***Correlación entre las relaciones sociales en el trabajo y desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Relaciones sociales en el trabajo	Correlación de Pearson	,409**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	98

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tal como indica la tabla 19, el coeficiente de correlación es de 0.409, el cual evidencia una correlación positiva media entre las relaciones sociales en el trabajo y desempeño laboral, de igual forma, la significancia obtenida fue de 0.000, es decir, menor a 0.05. Por tales resultados, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que expresa que existe relación significativa entre las relaciones sociales en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.



## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general que buscó determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022, después de someter los datos al estadístico de correlación de Pearson, los resultados demostraron que existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral ( $p=0.000$ ) con una correlación positiva media ( $r= 0.422$ ); en un estudio similar desarrollado por Bui et al. (2021) se dejó notar que sus resultados guardan relación con los obtenidos en el presente estudio; ya que los autores afirman que a un nivel de estrés medio, la productividad es regular, pues así también el grado de correlación es positiva débil ( $r= ,254$ ) con una relación significativa ( $p=,000$ ), lo que demuestra que el estrés es un factor negativo que reduce notablemente la productividad de los colaboradores en las empresas.

De igual manera en la investigación desarrollada por Lastya et al. (2021), se deja notar que guarda relación con el estudio actual, pues los autores mencionan que el desempeño laboral es influenciado por el estrés laboral de manera negativa, dado que al presentarse un nivel medio de estrés en los colaboradores, el nivel de desempeño laboral viene a ser regular, como también lo demuestra el vínculo significativo entre ambas variables ( $p < 0.05$ ) con un grado de correlación positiva perfecta ( $r=,972$ ). De manera contraria en la investigación de Yang et al. (2021), se encontró un grado de relación negativo entre ambas variables ( $r=-,735$ ) y el  $p < 0.001$ , es decir que, a menor nivel de estrés, el nivel de desempeño será mayor en los colaboradores. De acuerdo con los resultados de la investigación y lo aportado por otros autores, el estrés laboral afecta de manera negativa en el desempeño laboral, pues cuando este se presenta en el colaborador, ya sea en el mínimo nivel, igualmente se deja notar el desgano para cumplir con las tareas diarias y la falta de motivación que repercuten en la productividad de los colaboradores en su centro de trabajo.

Del mismo modo para dar respuesta al primer objetivo específico que fue determinar la relación entre los estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022; después de analizar los datos con el coeficiente de correlación de Pearson, los

resultados señalan que la correlación es muy débil entre los estresores del ambiente físico y desempeño laboral ( $r=0.103$ ) con una significancia ( $p=0.313$ ) la misma que es mayor a 0.05. Del mismo modo Yang et al. (2021) en su estudio dejó ver que el estrés laboral afecta significativamente ( $p=0.001$ ) al desempeño de los trabajadores, pues como sus resultados lo evidencian, cuando el nivel de estrés es medio en los colaboradores, el desempeño también viene a ser medio; además que el  $r= -.735$  muestra que las variables se relacionan de manera negativa, es decir cuando el nivel de estrés es mayor, menor es el desempeño laboral.

De igual manera la investigación realizada por Arce & Rojas (2020) guarda relación con los resultados obtenidos, dado que en su investigación demostraron que el estrés laboral guarda relación con el desempeño de los trabajadores, pues obtuvo un p valor = ,000 y un Rho = ,261; es decir el estrés laboral incide de manera relevante en la motivación que puedan tener los empleados para desarrollar las actividades encomendadas en su lugar de trabajo. Los estresores del ambiente físico como son el ruido, la iluminación, temperatura y ambientes contaminados influyen en el desempeño laboral, ya que, si no son los adecuados, no permiten realizar un trabajo adecuado y ordenado, lo cual lleva a disminuir el desempeño laboral.

Para determinar la relación entre los estresores de las actividades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022; después de analizar los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo que la significancia fue  $p=0.000$ , cuyo valor  $r= 0.400$  indicó que existe una correlación positiva media entre los estresores de las actividades y el desempeño laboral. Un estudio que guarda relación con los resultados obtenidos es el de Mejía et al. (2019) debido a que los autores asumen que, a mayor carga laboral, los niveles de estrés serán mayores, provocando la reducción en la eficiencia del colaborador al momento de realizar su trabajo, pues en sus resultados obtuvieron un chi cuadrado igual a ,652, que señala que existe una relación relevante entre las dos variables. De la misma manera el estudio realizado por Velásquez (2022) donde el 21% de los colaboradores presentaron niveles de agotamiento emocional bajo y un 82% presentó nivel de estrés medio, lo cual incide de manera negativa en la

productividad de los colaboradores, ya que, al existir agotamiento físico y emocional, el colaborador realiza su labor por cumplir, mas no de manera eficiente. Para incrementar los niveles de desempeño laboral es necesario tomar en cuenta la carga mental del trabajo y también el control de las labores, de manera que se pueda controlar a tiempo y evitar así la reducción del desempeño laboral.

Del mismo modo para determinar la relación entre los estresores de la institución y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022; después de analizar los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.006, donde la correlación fue positiva débil ( $r= 0.277$ ) entre los estresores de la institución y el desempeño laboral. El estudio de Rabanal-León et al. (2021) se relaciona con los anteriores resultados, pues en su investigación evidencian que, al existir un nivel medio de estrés, el nivel de desempeño laboral será regular, pues según los resultados del Rho de Spearman existe un vínculo negativo entre ambas variables ( $Rho=-,212$ ), lo cual deja notar que, a mayor presión por cumplir con sus metas, menor será el desempeño en su centro laboral. Los estresores de la institución influyen de manera negativa en el desempeño laboral, cuando se presentan conflictos y ambigüedad de roles, horarios no adaptables y aspiraciones profesionales que se ven difíciles de cumplir, es allí donde el colaborador desvía su interés o preocupación por lo antes mencionado, en vez de centrarse en las tareas propias de su trabajo.

Finalmente para determinar la relación entre las relaciones sociales en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022 después de analizar los datos obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo que la correlación es significativa ( $p=0.00$ ) entre las relaciones sociales en el trabajo y el desempeño laboral, pues así mismo el  $r=0.409$ , lo cual evidencia que una correlación positiva media entre la dimensión y la variable; similar a los resultados obtenidos, también se encuentran en la investigación llevada a cabo por Condori-Mamani et al. (2021) donde los autores mostraron que cuando los empleados presentan niveles regulares de estrés, del mismo modo el nivel de productividad también es regular, así mismo obtuvieron un  $r=-$

,153 que indicó que existe relación inversa entre el estrés y la productividad. De la misma manera Zuñiga (2019) en su estudio también muestra resultados similares que le llevó a afirmar que cuanto mayor sea el grado de estrés, menor es el rendimiento del colaborador, pues de igual manera encontraron que las dos variables se relacionan de manera inversa ( $r=-,501$ ). Es importante velar por las relaciones sociales en el centro de trabajo, ya sea manteniendo el respeto siempre, evitando todo tipo de discriminación y mostrando siempre empatía, ya que todo ello influye en el desempeño laboral de los colaboradores

Una de las limitaciones que se presentó en la investigación fue la falta de estudios previos, donde se encuentren las mismas dimensiones estudiadas en la presente, de tal manera que permita discutir los resultados y generar nuevos conocimientos sobre las variables estudiadas. Por otro lado, también una de las limitaciones fue el número de muestra, ya que solo estuvo conformada por 98 unidades de estudio y no permite realizar generalizaciones a una mayor población. Finalmente se vio el desinterés de los colaboradores con el llenado de los cuestionarios, lo cual ha dificultado la oportuna obtención de los datos para la solución de los objetivos.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022, dado que se constató un p valor = 0.000 y un  $r = 0.422$  (correlación positiva media). Lo que demuestra que a mayores niveles de estrés menor será el desempeño laboral.
- 6.2. Los estresores del ambiente físico no se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022, puesto que se evidenció un p valor = 0.313 y un  $r = 0.103$  (correlación muy débil). Lo que demuestra que en la entidad los estresores del ambiente físico son bien manejados de tal manera que no influyen en el desempeño laboral.
- 6.3. Los estresores de las actividades se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022, dado que se evidenció un p valor = 0.000 y un  $r = 0.400$  (correlación positiva media). Es decir, a mayores estresores de las actividades menor será el desempeño laboral.
- 6.4. Los estresores de las instituciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022, pues el nivel de significancia fue igual a 0.006 y un  $r = 0.277$  (correlación positiva débil). Es decir, a mayor cantidad de estresores de las instituciones menor será el desempeño laboral de los colaboradores.
- 6.5. Las relaciones sociales en el trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022, pues el nivel de significancia fue igual a 0.000 y un  $r = 0.409$  (correlación positiva media). Es decir, a mayores relaciones sociales en el trabajo mejor será el desempeño laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda a los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, incluir pausas activas en su jornada laboral, de tal manera que los colaboradores puedan recuperar energía, disminuir su nivel de estrés y mejorar su desempeño laboral.
- 7.2. Se sugiere a los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, velar siempre por el buen estado de los ambientes de trabajo, donde exista una buena iluminación y ventilación que permita a los colaboradores realizar su trabajo con tranquilidad.
- 7.3. Se recomienda al jefe de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, capacitar a los colaboradores en las actividades que les toca realizar, de tal manera que no se genere insatisfacción y tensión en los colaboradores al no tener claro lo que van a realizar.
- 7.4. Se recomienda a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, organizar y priorizar sus actividades de acuerdo con el grado de urgencia, para evitar situaciones de estrés por falta de tiempo o incumplimiento de actividades.
- 7.5. Se recomienda al área de Recursos Humanos, promover actividades de socialización y trabajo en equipo para fortalecer las relaciones sociales en los colaboradores y así crear un ambiente laboral más agradable, donde los colaboradores se puedan apoyar en el caso que el trabajo lo amerite.

## REFERENCIAS

- Agu, J. (2019). Influence of stress on staff job performance: A study of isu local government area. *International Journal of Innovative Psychology & Social Development*, 9(1), 41–51. <https://seahipaj.org/journals-ci/mar-2021/IJIPSD/full/IJIPSD-M-4-2021.pdf>
- Ajayi, S. (2018). Effect of stress on employee performance and job satisfaction: A case study of Nigerian Banking Industry. *SSRN Electronic Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.2139/SSRN.3160620>
- Altindag, O. (2020). Relationship between stress management and job performance in organizations. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 9(2), 43–49. <https://doi.org/10.20525/IJRBS.V9I2.636>
- Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos: El factor humano*. Esan Ediciones.
- Arce, L., & Rojas, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *Cuadernos de Investigación UNED*, 12(2), 484–495. <https://doi.org/10.22458/URJ.V12I2.3141>
- Bui, T., Zackula, R., Dugan, K., & Ablah, E. (2021). Workplace stress and productivity: A cross-sectional study. *Kansas Journal of Medicine*, 14, 45. <https://doi.org/10.17161/KJM.VOL14I3424>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Carrillo, S. (2020). Factores de estrés en el desempeño laboral en educación primaria. *Revista Especializada En Educación*, 27(1), 120–139. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/encuentro/article/view/35843/38214>
- Condori-Mamani, L., Huanca-Frias, J., Morales-Rocha, J., & Aguilar-Pinto, S. (2021). Estrés laboral y su relación con la productividad en las empresas de artesanía textil del distrito de Cabanillas. *Polo Del Conocimiento*, 6(1), 1240–1257. <https://doi.org/10.23857/PC.V6I1.2221>
- Cross, D. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>

- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/S12199-018-0758-4/TABLES/7>
- Devi, P. (2021). Occupational stress and job performance among university library professionals of North-East India. *Evidence Based Library and Information Practice*, 16(2), 2–21. <https://doi.org/10.18438/EBLIP29821>
- El Comercio. (2021). *El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta* . <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia*, 11(3), 62–79. <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992/997>
- Fuentes-Doria, D., Toscano-Hernández, A., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación*. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- Hoyos, M. (2018). *Estrés Laboral* (Vol. 4). Servicio de Ediciones y Publicaciones. [sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf](https://sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf)
- Lastya, D., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Perwira, A. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1), 1–10. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Made, N., Puspitawati, D., Cempaka, N., & Atmaja, D. (2021). How job stress affect job satisfaction and employee performance in four-star hotels. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 25–32. <https://doi.org/10.32535/IJABIM.V6I2.1168>
- Mapén, F. (2017a). *Diversidad y Complejidad Organizacional en América* (M. Nájera



- (ed.); 1st ed.). Hess S.A.
- Mapén, F. (2017b). *Diversidad y Complejidad Organizacional en América* (M. Nájera (ed.); 1st ed.). Hess S.A. <http://remineo.org/repositorio/libros/dcoal/wp-content/uploads/2017/08/05-Implementacion-de-practicas.pdf>
- Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S., & García-Espinosa, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(3), 176–235. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Moguel, Y. (2021). *México es el país con mayor estrés laboral y sí: la pandemia le dio un ‘empujoncito’*. El Financiero. <https://www.elfinanciero.com.mx/salud/2021/11/02/mexico-es-el-pais-con-mayor-estres-laboral-y-si-la-pandemia-le-dio-un-empujoncito/>
- Morales, M., & Ronquillo, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. *Digital Publisher*, 6(2), 183–192. [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/498](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/498)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5th ed.). Ediciones de la U.
- Noroña, D., Quilumba, V., & Vega, V. (2021). Estrés laboral y salud general en trabajadores administrativos del área bancaria. *Revista Científica*, 6(21), 81–100. <https://doi.org/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>
- Ortiz, A. (2019). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1–19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Pema, R. (2022). Job stress and employee performance: A case study of civil servants working in ministry of health, Thimphu. *Bhutan Journal of Management*, 2(1), 30–

63.

[http://www.rim.edu.bt/journal/index.php/Bhutan\\_journal\\_of\\_management/article/view/80/13](http://www.rim.edu.bt/journal/index.php/Bhutan_journal_of_management/article/view/80/13)

- Rabanal-León, H., Yupari-Azabache, I., Aguilar-Chávez, P., & Carranza, N. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *South Florida Journal of Development*, 2(1), 610–622. <https://doi.org/10.46932/SFJDV2N1-044>
- Radka, V. (2021). Psychology of health and mental hygiene: Psychosocial risks, consequences, and possibilities of work stress prevention. *Business Perspectives*, 19(1), 68–77. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(1\).2021.06](https://doi.org/10.21511/ppm.19(1).2021.06)
- Ramírez, E., García, G., Silva, C., & Delgado, L. (2022). Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. *RECIAMUC*, 6(1), 2–14. <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/767/1150>
- Rivero, D. (2018). *Metodología de la investigación* (3° ed). Editorial Shalom.
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245–247. <https://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Saleem, F., Malik, M., & Saddiqa, S. (2021). Work stress hampering employee performance during COVID-19: Is safety culture needed? *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.655839/BIBTEX>
- Tsalasah, E., Noermijati, N., & Ratnawati, K. (2019). The effect of work stress on the performance of employees psychological well-being and subjective well-being. Study at PT. Global Insight Utama Bali area. *MEC-J Management and Economics Journal*, 3(1), 95–107. <https://doi.org/10.18860/MEC-J.V0I2.5570>
- Utari, T., Wediawati, T., & Althalets, F. (2021). The effect of stress and workload on employee performance in the division maintenance department PT Indominco Mandiri In Bontang. *Revista de Ciencias Sociales de Technium*, 22(1), 35–44. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/4204>
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (6th ed.). Editorial San Marcos.
- Velásquez, E. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los

- promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1), 155–180. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1492/2075>
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.  
[https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Villalobos-Suarez, J., & Fernández-Bedoya, V. (2020). Stress and its relationship with the work performance of the staff of the company Circolo Sportivo Italiano, Peru, 2019. *Journal of Critical Reviews*, 7(4), 2572–2580.  
<http://www.jcreview.com/admin/Uploads/Files/61b84a32a0b989.63735002.pdf>
- Yang, S., Chen, S., Lee, L., & Liu, Y. (2021). Employee stress, job satisfaction, and job performance: A comparison between high-technology and traditional Industry in Taiwan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605–618.  
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO3.0605>
- Zuñiga, E. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 115–120.  
<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

# **ANEXOS**

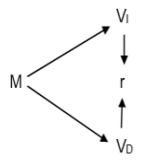
## Matriz de operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Estrés	Integra un conjunto de procesos y estados fisiológicos en respuesta de diversos estímulos o estresores que desfavorecen el cumplimiento eficaz de las labores atribuidas (Vidal, 2019)	Para la evaluación del estrés se empleará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos, estructurado en base a cuatro dimensiones: Estresores del ambiente físico, estresores de las actividades, estresores de la institución y relaciones sociales en el trabajo, dirigida a los colaboradores de la institución, lo cual permitió la solución efectiva de los objetivos propuestos en el estudio.	Estresores del ambiente físico  Estresores de las actividades  Estresores de la institución  Relaciones sociales en el trabajo	- Iluminación - Ruido - Temperatura - Ambientes contaminados - Carga mental del trabajo - Control de las labores  - Conflictos del rol - Ambigüedad del rol - Horario del trabajo - Aspiraciones profesionales - Las relaciones interpersonales - Respeto a las opiniones - Discriminación laboral - Empatía	Ordinal
Desempeño laboral	Son los atributos y comportamientos de un subordinado en relación con su trabajo con miras al cumplimiento de las metas institucionales. (Arbaiza, 2016)	Para estimar el desempeño laboral se empleará la técnica de la encuesta y como instrumento se diseñó un cuestionario con escala de medición Likert de 5 puntos, en relación con las dimensiones: Competencias, aspectos conductuales y disciplina de los colaboradores, el cual facilitó la recolección de datos y por ende la prueba de hipótesis.	Competencias  Aspectos conductuales  Disciplina	- Habilidades - Conocimiento - Efectividad de labores - Diligencia  - Compromiso - Responsabilidad - Puntualidad - Asistencia - Aplicación de lineamientos - Permanencia en el trabajo - Iniciativa - Aplicación de valores	Ordinal

## Matriz de consistencia

**Título:** Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre los estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022? ¿Qué relación existe entre los estresores de las actividades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022? ¿Qué relación existe entre los estresores de la institución y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022? ¿Qué relación existe entre las relaciones sociales en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre los estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022. Determinar la relación entre los estresores de las actividades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022. Determinar la relación entre los estresores de la institución y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022. Determinar la relación entre las relaciones sociales en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: Existe relación significativa entre los estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022. H2: Existe relación significativa entre los estresores de las actividades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022. H3: Existe relación significativa entre los estresores de la institución y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022. H4: Existe relación significativa entre las relaciones sociales en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>La investigación es de tipo aplicada, no experimental, correlacional. Esquema:</p>  <pre> graph TD     M --&gt; Vi     M --&gt; Vo     Vi --- r --- Vo     style r fill:none,stroke:none     </pre> <p>M: Muestra Vi: Estrés Vo: Desempeño laboral r: Relación</p>	<p><b>Población</b> En la presente investigación, la población estuvo conformada por 98 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra de la investigación estuvo integrada por 98 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1339 269 1486 310">Variable</th> <th data-bbox="1486 269 1818 310">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1339 310 1486 480" rowspan="4">Estrés</td> <td data-bbox="1486 310 1818 367">Estresores del ambiente físico</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1486 367 1818 399">Estresores de las actividades</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1486 399 1818 431">Estresores de la institución</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1486 431 1818 480">Relaciones sociales en el trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1339 480 1486 570" rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1486 480 1818 513">Competencias</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1486 513 1818 545">Aspectos conductuales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1486 545 1818 570">Disciplina</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	Estrés	Estresores del ambiente físico	Estresores de las actividades	Estresores de la institución	Relaciones sociales en el trabajo	Desempeño laboral	Competencias	Aspectos conductuales	Disciplina	
Variable	Dimensiones													
Estrés	Estresores del ambiente físico													
	Estresores de las actividades													
	Estresores de la institución													
	Relaciones sociales en el trabajo													
Desempeño laboral	Competencias													
	Aspectos conductuales													
	Disciplina													

## Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CUESTIONARIO – ESTRÉS

#### Introducción:

El siguiente instrumento ha sido elaborado con finalidad educativa para evaluar el nivel de estrés a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022. Por lo cual, se recomienda leer detalladamente cada uno de los enunciados planteados y responder con una “X” en el recuadro que usted considere conveniente según la siguiente escala:

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

N°	ESTRÉS	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Estresores del ambiente físico</b>					
	<b>Indicador: Iluminación</b>					
1.	¿La iluminación es suficiente para realizar adecuadamente las actividades laborales?					
2.	¿La ubicación de la iluminación es la apropiada para realizar las actividades?					
3.	¿El flujo luminoso contribuye con la ejecución rápida de las actividades?					
	<b>Indicador: Ruido</b>					
4.	¿Se producen niveles altos o molestos de ruidos en el lugar de trabajo?					
5.	¿Existe tecnología para minimizar el ruido público?					
6.	¿La institución se esfuerza para minimizar los ruidos públicos?					
	<b>Indicador: Temperatura</b>					
7.	¿La temperatura del área de trabajo es la adecuada para realizar las actividades?					
8.	¿Se emplean equipos para mantener una temperatura adecuada?					



9.	¿Se suelen tomar medidas efectivas para que los niveles de la temperatura aporten eficazmente a la capacidad de trabajo?					
	<b>Indicador: Ambientes contaminado</b>					
10.	¿Las instalaciones donde se desarrollan las actividades se encuentran expuestas a los principales agentes contaminantes (gases, humos, vapores)?					
11.	¿Se prioriza el plan de cuidado del ambiente dentro de la institución?					
12.	¿Se efectúan acciones para cumplir con el cuidado de ambiente?					
	<b>Dimensión: Estresores de las actividades</b>					
	<b>Indicador: Carga mental del trabajo</b>					
13.	¿Las actividades que realizan dentro del área de trabajo le generan estrés?					
14.	¿Se realizan actividades de pausa activa para disminuir la carga mental de trabajo?					
15.	¿Existe un plan para ejecutar actividades recreacionales para disminuir la carga mental?					
	<b>Indicador: Control de labores</b>					
16.	¿En el área de trabajo se establecen estrategias para evitar el retraso de las actividades?					
17.	¿Existe un control de productividad de las actividades?					
18.	¿Existe un encargado del control de labores?					
	<b>Dimensión: Estresores de la institución</b>					
	<b>Indicador: Conflictos de rol</b>					
19.	¿Los conocimientos de los trabajadores están acorde al área de trabajo en el que laboran?					
20.	¿Se realiza un análisis de perfil para determinar una actividad?					
21.	¿Se siente frustrado cuando los compañeros de trabajo no cumplen con sus funciones?					
	<b>Indicador: Ambigüedad de rol</b>					
22.	¿Los trabajadores tienen claro las actividades que van a desarrollar dentro de su centro laboral?					
23.	¿Los responsables orientan al empleado de tal manera que se cumpla con las actividades?					
24.	¿El trabajador solo desarrolla actividades que competen a sus funciones?					
	<b>Indicador: Horario de trabajo</b>					
25.	¿La institución se rige a la jornada laboral de 8 horas para todos los trabajadores?					
26.	¿Los horarios son flexibles?					
27.	¿Se cumplen los horarios de trabajo?					
	<b>Indicador: Aspiraciones profesionales</b>					
28.	¿La institución brinda a los colaboradores la facilidad de seguir desarrollándose profesionalmente?					

29.	¿Con frecuencias se dan las capacitaciones a los trabajadores?					
30.	¿Los colaboradores cuentan con un plan de beneficios no remunerativos?					
<b>Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo</b>						
<b>Indicador: Las relaciones interpersonales</b>						
31.	¿Existe una buena relación entre los compañeros de trabajo?					
32.	¿Las relaciones interpersonales son formalizadas con actividades recreativas?					
33.	¿Las relaciones interpersonales son aspectos importantes para la institución?					
<b>Indicador: Respeto a las opiniones</b>						
34.	¿Se respetan las opiniones de los compañeros de trabajo?					
35.	¿Las opiniones son presentadas de manera efectiva y de acuerdo con los valores vigentes?					
36.	¿La institución fomenta el respeto a las opiniones de los trabajadores?					
<b>Indicador: Discriminación laboral</b>						
37.	¿Se producen casos de discriminación por raza, sexo o cualquier otra índole dentro del centro laboral?					
38.	¿Se desarrollan actividades para evitar la discriminación laboral?					
39.	¿La discriminación laboral no es percibida en la institución?					
<b>Indicador: Empatía</b>						
40.	¿Existe empatía entre los compañeros de trabajo?					
41.	¿Ha percibido que un compañero se tome el tiempo para asesorar a un trabajador nuevo?					
42.	¿Los colaboradores se sienten comprendidos y tomados en cuenta dentro de su centro laboral?					

*Muy agradecido por su colaboración!!!!*



CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

**Introducción:**

El siguiente instrumento ha sido elaborado con finalidad educativa para evaluar el nivel de desempeño laboral a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022. Por lo cual, se recomienda leer detalladamente cada uno de los enunciados planteados y responder con una “X” en el recuadro que usted considere conveniente según la siguiente escala:

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

N°	Desempeño laboral	Respuesta				
	Dimensión: Competencias	1	2	3	4	5
	Indicador: Habilidades					
1.	¿Los colaboradores desarrollan efectivamente sus habilidades dentro del área de trabajo?					
2.	¿Se proporciona al colaborador recursos para fortificar sus habilidades?					
3.	¿Las habilidades del trabajador están orientadas a la efectividad de sus actividades?					
	<b>Indicador: Conocimiento</b>					
4.	¿Los trabajadores tienen el conocimiento necesario para desarrollar sus actividades laborales?					
5.	¿Se realiza una evaluación continua de los conocimientos del trabajador?					
6.	¿Se desarrollan talleres para retroalimentar al colaborador?					
	<b>Indicador: Efectividad de labores</b>					
7.	¿Los trabajadores cumplen efectivamente las tareas encomendadas?					
8.	¿La efectividad de las labores es un criterio que continuamente es evaluado?					
9.	¿Se emplea eficientemente los recursos públicos?					
	<b>Indicador: Diligencia</b>					

10.	¿Considera que los colaboradores realizan sus actividades con diligencia?					
11.	¿Se planifican adecuadamente las actividades que deben ser cumplidas día a día?					
12.	¿Los colaboradores cumplen con eficacia sus actividades diarias?					
	<b>Dimensión: Aspectos conductuales</b>					
	<b>Indicador: Compromiso</b>					
13.	¿Los colaboradores muestran compromiso con el cargo que ocupan en la institución?					
14.	¿Los trabajadores están comprometidos con los objetivos de la institución?					
15.	¿El compromiso es un criterio evaluativo dentro de la institución?					
	<b>Indicador: Responsabilidad</b>					
16.	¿Los trabajadores son responsables al momento de realizar sus obligaciones?					
17.	¿El colaborador es responsable con las actividades que desarrolla la institución?					
18.	¿La responsabilidad es evidenciada de gran manera en la institución?					
	<b>Indicador: Puntualidad</b>					
19.	¿Los trabajadores cumplen con el horario de trabajo establecido?					
20.	¿Terminan oportunamente sus actividades encomendadas?					
21.	¿Existe un encargado de verificar la puntualidad de los trabajadores?					
	<b>Indicador: Asistencia</b>					
22.	¿Los colaboradores asisten a los talleres o programas desarrollados por la institución?					
23.	¿Los trabajadores asisten oportunamente a su centro de trabajo?					
24.	¿Los trabajadores cumplen con la ficha de asistencia a la capacitaciones y talleres?					
	<b>Dimensión: Disciplina</b>					
	<b>Indicador: Aplicación de lineamientos</b>					
25.	¿El personal se somete a la normatividad de la entidad?					
26.	¿La evaluación de los lineamientos es un criterio evaluado continuamente?					
27.	¿Existe un responsable de disciplinar a los trabajadores?					
	<b>Indicador: Permanencia en el trabajador</b>					
28.	¿El trabajador permanece en su centro laboral durante el desarrollo de sus actividades?					
29.	¿El trabajador cumple eficazmente con su horario laboral?					
	<b>Indicador: Iniciativa</b>					

30.	¿Los trabajadores sugieren y proponen nuevas ideas para mejorar la imagen de la institución?					
31.	¿Los trabajadores muestran su iniciativa continua en las actividades de la institución?					
	<b>Indicador: Aplicación de valores</b>					
32.	¿Los trabajadores ponen en práctica los valores dentro de su área de trabajo?					
33.	¿Los valores son fundamentos importantes en el desarrollo de la institución?					
34.	¿Se desarrollan actividades o talleres para fomentar los valores de los trabajadores?					

*Muy agradecido por su colaboración!!!!*

## Validación de Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Trigozo Paredes Mauro

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto

Especialidad: Licenciado en Administración – Magister en Educación

Instrumento de evaluación: Encuesta de la variable 1: Estrés

Autor (s) del instrumento (s): Ingrid Lloana Lozano Díaz – Yoli Paola Mozombite Fasabi

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:				X	

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.								X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>								X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.								X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.								X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							8	40	
									48

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

4.8

Tarapoto, 19 de mayo del 2022



MgC. Mauro Tagoza Paredes  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
RUC. CLAJ. N° 87129

Firma



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Trigozo Paredes Mauro

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto

Especialidad: Licenciado en Administración – Magister en Educación

Instrumento de evaluación: Encuesta de la variable 2: Desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Ingrid Lloana Lozano Diaz – Yoli Paola Mozombite Fasabi

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:				X	



<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.								X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>								X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.								X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.								X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>								8	40
									48

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

4.8

Tarapoto, 19 de mayo del 2022



MsC. Mérito Trigozo Paredes  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
RUC. CLAD. N° 07129

---

Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Dr. Ramírez García Gustavo**

Institución donde labora: **MINEDU-UCV-EPG**

Especialidad: **Docente en Metodología**

Instrumento de evaluación: **Cuestionario de la variable 1: Estrés**

Autor (s) del instrumento (s): **Ingri Lloana Lozano Diaz – Yoli Paola Mozombite Fasabi**

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estrés					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio: Estrés</b>					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.						X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable: Estrés</b>						X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.						X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							
							<b>49</b>

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.** 4.9

Tarapoto, 25 de mayo del 2022

  
 -----  
 Dr. Gustavo Ramirez Garcia  
 DNI. 01109463

Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Ramírez García Gustavo

Institución donde labora: MINEDU-UCV-EPG

Especialidad: Docente en Metodología

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable 2: Desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Ingrid Lloana Lozano Diaz – Yoli Paola Mozombite Fasabi

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.								X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>								X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.								X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.								X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>									
		<b>49</b>							

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

4.9

  
 -----  
 Dr. Gustavo Ramírez García  
 DNI. 01109463

Tarapoto, 25 de mayo del 2022

Firma



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Del Aguila Pinchi Linder Arthur

Institución donde labora: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Especialidad: Maestro en Gestión Pública

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable 1: Estrés

Autor (s) del instrumento (s): Ingrid Lloana Lozano Diaz – Yoli Paola Mozombite Fasabi

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estrés				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	

<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio: Estrés</b>									X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.									X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable: Estrés</b>									X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.									X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.									X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>									8	40
										48

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

4.8

Lima, 26 de mayo del 2022

Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Del Aguila Pinchi Linder Arthur

Institución donde labora: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Especialidad: Maestro en Gestión Pública

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable 2: Desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Ingrid Lloana Lozano Diaz – Yoli Paola Mozombite Fasabi

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X



<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio</b> : Desempeño laboral								X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.								X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable</b> : Desempeño laboral								X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.								X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.							X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>								8	40
									48

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.** 4.8

Lima, 26 de mayo del 2022

Firma

## Carta de Autorización

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tarapoto, 06... de abril de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Tarapoto

A través del presente, Alfonso Isuiza Pérez, identificado (a) con DNI N° 01191950 representante de la empresa/institución UGEL SM con el cargo de DIRECTOR, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Lozano Diaz Ingri Lloana
- b) Mozombite Fasabi Yoli Paola

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Estrés y Desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2022"

Si  No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN  
Unidad de Gestión Educativa Local  
UNIDAD EJECUTORA 301 - SAN MARTIN

.....  
Dr. Alfonso Isuiza Pérez  
Director de Programa Sectorial III  
UGEL SAN MARTIN TARAPOTO

Firma y Sello

Nombre y Apellidos... Alfonso Isuiza Pérez

Cargo... DIRECTOR UGEL



## Resumen de procesamiento de casos

### Resumen de procesamiento de casos

Casos			N	%
	Válido		35	100.0
	Excluido		0	0.0
Total		35	100.0	

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.806	42

Estadísticas de total de elemento				
Nº P	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	130.29	216.445	0.079	0.807
P2	130.26	212.079	0.27	0.802
P3	130.6	212.188	0.268	0.802
P4	131.14	213.538	0.18	0.804
P5	132.2	212.988	0.239	0.803
P6	131.51	215.139	0.085	0.808
P7	130.63	223.299	-0.174	0.814
P8	130.57	223.252	-0.157	0.816
P9	131.17	208.558	0.265	0.802
P10	132.03	209.087	0.309	0.801
P11	130.69	209.692	0.295	0.801
P12	130.97	210.087	0.265	0.802
P13	130.77	216.534	0.043	0.809
P14	131.4	203.718	0.434	0.796
P15	131.43	211.546	0.279	0.802
P16	130.74	209.138	0.289	0.801
P17	130.57	201.899	0.504	0.794
P18	130.2	204.518	0.425	0.796
P19	130.26	207.726	0.401	0.798
P20	130.69	203.575	0.443	0.796
P21	130.83	227.676	-0.311	0.819
P22	130.17	209.323	0.281	0.801
P23	130.46	204.667	0.467	0.796
P24	130.6	205.894	0.376	0.798
P25	130.26	215.608	0.055	0.81
P26	130.89	212.751	0.151	0.806
P27	129.74	219.961	-0.06	0.81
P28	130.71	195.739	0.527	0.791
P29	131.14	198.538	0.572	0.791
P30	131.69	201.928	0.412	0.796
P31	130.09	204.022	0.62	0.793
P32	130.91	206.375	0.38	0.798
P33	130.37	201.711	0.513	0.793
P34	130.34	205.408	0.499	0.795
P35	130.31	207.928	0.42	0.798
P36	130.29	204.269	0.552	0.794
P37	132.31	222.339	-0.135	0.815
P38	131.66	213.526	0.127	0.807
P39	131.66	211.467	0.158	0.806
P40	130.66	205.585	0.4	0.797
P41	130.54	203.608	0.489	0.795
P42	130.26	210.55	0.269	0.802



## Resumen de procesamiento de casos

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	35	100.0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.907	34

### Estadísticas de total de elemento

N° ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	118.97	208.146	0.543	0.904
Ítem2	119.86	206.714	0.463	0.904
Ítem3	119.14	205.126	0.569	0.903
Ítem4	118.97	211.617	0.357	0.906
Ítem5	119.97	211.205	0.286	0.907
Ítem6	120.17	211.676	0.278	0.907
Ítem7	119.11	205.869	0.569	0.903
Ítem8	119.43	207.252	0.504	0.904
Ítem9	119.29	205.328	0.617	0.902
Ítem10	119.46	204.432	0.534	0.903
Ítem11	119.66	205.350	0.487	0.904
Ítem12	118.94	209.467	0.526	0.904
Ítem13	118.91	205.728	0.591	0.903
Ítem14	118.83	209.734	0.480	0.904
Ítem15	119.46	204.961	0.602	0.902
Ítem16	118.91	208.787	0.458	0.905
Ítem17	119.20	207.341	0.603	0.903
Ítem18	119.37	202.005	0.669	0.901
Ítem19	119.20	209.341	0.428	0.905
Ítem20	118.94	213.644	0.291	0.907
Ítem21	118.97	209.852	0.312	0.907
Ítem22	119.31	208.634	0.395	0.906
Ítem23	118.97	209.087	0.427	0.905
Ítem24	119.14	207.361	0.619	0.903
Ítem25	119.09	212.257	0.290	0.907
Ítem26	119.60	208.012	0.467	0.904
Ítem27	119.71	214.269	0.170	0.909
Ítem28	118.91	210.081	0.477	0.904
Ítem29	118.69	210.516	0.420	0.905
Ítem30	119.31	208.045	0.495	0.904
Ítem31	119.14	208.832	0.483	0.904
Ítem32	119.29	202.034	0.605	0.902
Ítem33	119.37	211.770	0.205	0.910
Ítem34	119.91	202.728	0.485	0.904







TR84	5	4	4	2	3	4	4	5	5	1	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	
TR85	3	3	3	2	3	1	1	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	4
TR86	2	3	3	2	1	1	1	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	2	3	3	3	4	5	
TR87	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	2	4	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	4	5	4	5		
TR88	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4		
TR89	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	1	2	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	5	3	3	4	4
TR90	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	5	1	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3
TR91	5	4	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	4	3	
TR92	3	3	3	4	2	1	1	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	
TR93	2	3	3	5	1	1	1	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3		
TR94	4	3	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	4		
TR95	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3		
TR96	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	2	2	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	2	3	4	4		
TR97	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3		
TR98	3	3	3	1	3	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	4	4	1	4	1	4	4	4	5	5	4	2	1	3	1	2	2	2	2	4	1	2	3	4	4	



TR37	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2
TR38	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3
TR39	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	
TR40	4	3	5	5	2	2	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	1	5	5	4	5	5	5	3	3	
TR41	5	2	3	3	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	3	2	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	
TR42	4	3	3	3	2	2	3	1	1	4	1	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	4	5	5	5	5	3	4	4	
TR43	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
TR44	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	
TR45	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
TR46	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
TR47	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	
TR48	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	
TR49	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	1	2	3	3	2	4	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
TR50	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
TR51	4	3	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	1	2	3	3	3	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	
TR52	3	3	1	2	3	1	1	2	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3
TR53	4	3	2	3	2	1	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4
TR54	5	4	4	4	3	3	4	3	1	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3
TR55	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	
TR56	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	
TR57	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	
TR58	1	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	
TR59	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	
TR60	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
TR61	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
TR62	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
TR63	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	
TR64	5	4	2	3	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	
TR65	2	3	4	3	4	1	1	3	3	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5
TR66	2	3	4	4	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
TR67	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
TR68	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	
TR69	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	
TR70	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
TR71	1	3	3	1	3	1	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	
TR72	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	
TR73	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	4	5	4	5	4	
TR74	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	
TR75	5	4	5	3	3	3	3	2	1	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	
TR76	4	4	5	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	
TR77	5	4	4	4	4	4	2	1	1	2	3	2	1	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	
TR78	4	4	5	5	4	5	1	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	
TR79	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	

TR80	4	5	4	4	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4						
TR81	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3				
TR82	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3				
TR83	3	3	3	4	2	1	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3				
TR84	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	3		
TR85	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3			
TR86	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	2	2		
TR87	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3			
TR88	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3			
TR89	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3			
TR90	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3		
TR91	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4			
TR92	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5			
TR93	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	1	4	4	4	4	1	4	2	1		
TR94	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	1	2	4	3	3	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3		
TR95	5	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2		
TR96	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
TR97	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
TR98	5	5	4	5	3	1	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	3	1	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	2