



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E SIMÓN
BOLIVAR, SUNAMPE – CHINCHA, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida; resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Diana Fiorella, Quispe Rodríguez

Pedro Jesus, Munayco Ugas

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en Psicología

Docente asesor:

Mg. Perez Gomez Jose Yomil

Código Orcid N° 0000-0002-3516-9071

Chincha, Ica, 2022

Asesor

MG. JOSÉ YOMIL PÉREZ GÓMEZ

Miembros del jurado

Dr. Eladio Angulo Altamirano

Dra. Magdalena Talla Linderman

Dr. José Campos Martínez

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres por su incondicional apoyo durante todos estos años, por ser la razón más grande para el cumplimiento de mis objetivos, y por los buenos deseos de una buena realización tanto personal como profesional.

Pedro.

Dedicó esta tesis a mis padres que siempre me han alentado para poder cumplir mis objetivos, por los valores que me han inculcado y el amor que siempre me han brindado, también a mis hermanos que han sido mi apoyo incondicional y ejemplo a seguir.

Diana.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento va dirigido hacía Dios por estar presente no solo en esta etapa importante de nuestras vidas, sino en todo momento.

Hacia el asesor de tesis, MG. José Pérez Gómez, quien nos brindó todo su conocimiento, nos motivó y resolvió todas nuestras dudas que se presentaban en el camino logrando así concluir nuestro trabajo de investigación.

A la Universidad Autónoma de Ica, quien nos brindó apoyo para poder elaborar nuestro trabajo de investigación a través de un taller de titulación.

A el colegio I.E. Simón Bolívar, quien nos dio acceso para poder nosotros aplicar nuestros instrumentos de recolección de datos y poder a la vez realizar el trabajo de investigación.

Y por último a nuestras familias por el apoyo incondicional que está presente en todo momento.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el Estrés y Desempeño Laboral en la I.E. Simón Bolívar – Sunampe, Chincha 2021. La metodología empleada para esta investigación es de tipo básico, nivel descriptivo – correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 35 docentes de la I.E. Simón Bolívar. Para la recolección de datos se emplearon los siguientes instrumentos: Inventario para la evaluación del Estrés (Maslach, Jackson 1986) e Inventario de Desempeño Laboral (Chiavenato,2000). Los resultados encontrados indican que no existe correlación entre las variables estrés y desempeño laboral, ya que la significancia encontrada es de 0,892 y el coeficiente de correlación que se halló es de 0,024. Así mismo, no se encontró correlación entre el cansancio emocional y desempeño laboral dado que la significancia encontrada fue de 0,474 y el coeficiente de correlación fue de -,125, por otro lado, no existe relación entre despersonalización y desempeño laboral ya que la significancia hallada es de 0,930 y el coeficiente de correlación es de -,015. Sin embargo, se encontró relación entre la realización personal y desempeño laboral, en donde el coeficiente de correlación fue 0,478 lo cual indica un nivel de correlación moderada. En cuanto al nivel de estrés, el 71,43% de los docentes se encuentran en un nivel medio, por otra parte, en cuanto al desempeño laboral, predomina en el 94,29% un nivel de desempeño eficiente.

Palabras claves:

Estrés, Desempeño Laboral, Docentes.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Stress and Work Performance in the I.E. Simón Bolívar - Sunampe, Chíncha 2021. The methodology used for this research is of a basic type, descriptive - correlational level, with a non-experimental cross-sectional design. We worked with a sample of 35 teachers from the I.E. Simon Bolivar. The following instruments were used for data collection: Stress Assessment Inventory (Maslach, Jackson 1986) and Work Performance Inventory (Chiavenato, 2000). The results found indicate that there is no correlation between the variables stress and job performance, since the significance found is 0.892 and the correlation coefficient found is 0.024. Likewise, no correlation was found between emotional exhaustion and job performance since the significance found was 0.474 and the correlation coefficient was -.125, on the other hand, there is no relationship between depersonalization and job performance since the significance found is 0.930 and the correlation coefficient is -.015. However, a relationship was found between personal fulfillment and work performance, where the correlation coefficient was 0.478, which indicates a moderate level of correlation. Regarding the level of stress, 71.43% of teachers are at a medium level, on the other hand, regarding job performance, an efficient performance level predominates in 94.29%.

Keywords:

Stress, Work Performance, Teachers.

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| RESUMEN | v |
| ABSTRACT | vi |
| INDICE DE FIGURAS | ix |
| INDICE DE CUADROS | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 8 |
| II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 9 |
| 2.1. Descripción del problema | 9 |
| 2.2. Pregunta de investigación general | 11 |
| 2.3. Preguntas de investigación específicas | 11 |
| 2.4. Justificación e Importancia | 12 |
| 2.5. Objetivo general | 13 |
| 2.6. Objetivos específicos | 13 |
| 2.7. Alcances y limitaciones | 14 |
| III. MARCO TEÓRICO | 15 |
| 3.1. Antecedentes | 15 |
| 3.2. Bases Teóricas | 20 |
| 3.2.1. Estrés | 20 |
| Teorías basadas en el estímulo de Guerrero Barona Eloísa | 23 |
| Teorías basadas en la respuesta de Selye Hans | 24 |
| Teorías basadas en la interacción de Guerrero Barona Eloísa. | 25 |
| Causas del estrés laboral | 27 |
| Dimensiones del estrés laboral | 30 |
| Principales efectos del estrés laboral | 32 |
| 3.2.2. Desempeño Laboral | 33 |
| Teoría de la Equidad: | 35 |
| Teoría de las expectativas: | 36 |
| Evaluación del Desempeño: | 36 |
| Motivación como parte del desempeño laboral: | 37 |
| Dimensiones del desempeño laboral | 39 |
| Principios de la evaluación del desempeño | 40 |

| | | |
|---------------|---|----|
| 3.3. | Marco conceptual | 42 |
| IV. | METODOLOGÍA | 45 |
| 4.1. | Tipo y nivel de la investigación. | 45 |
| 4.2. | Diseño de Investigación | 45 |
| 4.3. | Población – Muestra | 46 |
| 4.4. | Hipótesis general y específicas | 46 |
| 4.5. | Identificación de variables | 47 |
| 4.6. | Operacionalización de variables | 48 |
| 4.7. | Recolección de datos | 51 |
| V. | RESULTADOS | 52 |
| 5.1. | Presentación de Resultados | 52 |
| 5.2. | Interpretación de los Resultados | 56 |
| VI. | ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS | 62 |
| 6.1. | Análisis descriptivo de los resultados | 62 |
| 6.2. | Comparación de los resultados con el marco teórico | 63 |
| ANEXOS | | 71 |
| | Anexo 01: Matriz de consistencia | 72 |
| | Anexo 2: Instrumentos de investigación | 74 |
| | Anexo 03: Bases de datos en SPSS y Excel | 79 |
| | Anexo 04: Carta de presentación | 81 |
| | | 82 |
| | | 83 |
| | Anexo 05: Proceso de evaluación | 84 |
| | | 85 |
| | Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud | 87 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Frecuencias y porcentajes del sexo de los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha 2021..... | 52 |
| Figura 2. Frecuencias y porcentajes de edad de los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha 2021 | 53 |
| Figura 3. Frecuencias y porcentajes de Estrés Laboral en los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha 2021 | 54 |
| Figura 4. Frecuencias y porcentajes de Desempeño Laboral de los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha 2021..... | 55 |

INDICE DE CUADROS

| | |
|--|----|
| Cuadro 1. Frecuencias y porcentajes del sexo de los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha 2021 | 52 |
| Cuadro 2. Frecuencias y porcentajes de edad de los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha 2021 | 53 |
| Cuadro 3. Frecuencias y porcentaje de Estrés Laboral en los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha 2021 | 54 |
| Cuadro 4. Frecuencias y porcentajes de Desempeño Laboral de los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha 2021..... | 55 |
| Cuadro 5. Prueba de normalidad Shapiro - Wilk para el estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021..... | 57 |
| Cuadro 6. Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021..... | 58 |
| Cuadro 7. Cansancio emocional y el desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021..... | 59 |
| Cuadro 8. Despersonalización y el desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021..... | 60 |
| Cuadro 9. Realización personal y el desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021..... | 61 |

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el estrés es un tema de investigación recurrente, ya sea fisiológico, psicológico o laboral, ya que es parte del ser humano, es una reacción debido a las condiciones ambientales, sociales o económicas. Por lo cual es importante saber identificar la presencia de este.

Los docentes están sometidos a un estrés debido a la pandemia por el Coronavirus y tener que adaptarse a un nuevo sistema de educación; además de poder lidiar con la tecnología y las estrategias pedagógicas que tienen que utilizar para el nuevo sistema. Esto puede perjudicar en su salud mental, afectando en su estado de ánimo, su capacidad de razonamiento, debilitando su interacción con los demás y posteriormente afectando al desempeño laboral del docente haciendo que no pueda realizar sus actividades laborales de manera óptima.

La Organización Internacional de Trabajo (1996); define al estrés laboral como “La reacción que manifiesta las personas ante la presión laboral o exigencias, que no se ajustan a sus capacidades o conocimientos”.

El aprendizaje en casa puede ser una fuente de estrés para los estudiantes y las familias, esto debido a nuevas responsabilidades en algunas ocasiones con un tiempo limitado. Los niños padecen de ansiedad porque no cuenta con Internet en sus casas u otros medios necesarios para su aprendizaje a distancia. El presente estudio de investigación su objetivo primordial es averiguar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en la I.E. Simón Bolívar, Sunampe - Chincha, 2021.

La metodología para la investigación es de tipo básica de nivel descriptivo – correlacional de diseño experimental de corte transversal, utilizando para su evaluación del estrés el inventario de estrés de Maslach, Jackson (1986) y para la evaluación del desempeño laboral el cuestionario de Chiavenato (2000).

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Actualmente la comunidad educativa (estudiantes, docentes, directores y otros) han atravesado cambios muy drásticos, llevando las clases de manera virtual. Este cambio, ha generado estrés no solo en los estudiantes sino también en los docentes. Es así que esta investigación tiene por finalidad conocer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes, el estrés laboral se define como una situación diversa que depende absolutamente de las diferentes peticiones de trabajo y de sus causas, especialmente desde el punto de vista del control o de la libertad de decisión para tomar el trabajo, lo que causa una sobrecarga de estrés en el trabajador (Karasek, 1981). Por otro lado el desempeño laboral se define como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (Chiavenato, 2000).

En el estudio de Cortez (2021) realizado en México, menciona que el estrés en un problema de salud, que se intensificó más debido a la pandemia en los docentes, por ello es imprescindible saber sus síntomas, consecuencias, para prevenir y así poder aminorar sus riesgos.

Nosotros los seres humanos nos encontramos en un estado de estrés continuo pues forma parte del organismo nuestro, nos mantiene alerta ante un riesgo, increíblemente actúa como un mecanismo que nos mantiene alerta a las personas, si algo no anda bien.

Es innegable que el estrés puede estar presente; de forma positiva y negativa en nuestras vidas, se da de forma negativa si esta se da en un tiempo prolongado, afectando nuestras emociones como la depresión o

ansiedad o alguna enfermedad crónica como la presión alta, insuficiencia cardiaca, entre otras.

En Perú, un estudio realizado en una muestra de 50 docentes de nivel secundario por Raymundo (2021), se encontró que el 92% de los docentes presentan un nivel moderado de estrés y un 8% un nivel bajo. Si bien, no se encontraron niveles altos de estrés, el porcentaje que presenta estrés moderado es alarmante, por lo que surge la necesidad de investigar y conocer el nivel de estrés en nuestra población de estudio, asimismo es importante observar la relación que puede existir entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes.

En Chincha, en un estudio realizado por Marcos (2017) en donde trabajó con una muestra de 60 docentes del nivel secundario, encontró que el 60% de ellos presentan un nivel alto de estrés, las causas más significativas encontradas en ese estudio son ansiedad 20%, presión 20% y mal afrontamiento 20%. Es así por lo cual es importante conocer la situación actual sobre el estrés en los docentes.

Por otro lado, también el desempeño laboral en los docentes de la I.E Simón Bolívar, se puede ver afectado, debido al estrés que puede estar pasando por el cambio a adaptarse a una educación virtual. En la investigación de Choquejahuá (2017) afirma que el estrés laboral está relacionado en un 50% con el desempeño laboral, esta investigación se realizó en un grupo de trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Nacional Altiplano (UNA) ubicado en Puno.

Queda comprobado que en un 50% el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la UNA Puno – 2016.

Esta investigación es de suma importancia dado que va a contribuir a la comunidad científica y académica, sirviendo, así como antecedente para

futuras investigaciones a nivel local. Asimismo, este estudio nos permite conocer el nivel de estrés y desempeño laboral en los docentes que conforman nuestra población de estudio, de esta manera se tiene una base para futuros planes de intervención psicológica con los docentes, de esta manera contribuir al beneficio de su salud emocional.

2.2. Pregunta de investigación general

PG: ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral en docente de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021?

P.E.2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021?

P.E.3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021?

2.4. Justificación e Importancia

2.4.1. Justificación

Justificación teórica: Con respecto a la justificación teórica nos permite sumar un nuevo conocimiento actual sobre el tema del estrés y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar. Surgió la necesidad de ejecutar una evaluación referente al estrés y desempeño laboral, con la finalidad de poder determinar si existe relación entre dichas variables y de poder aportar un nuevo conocimiento científico a la sociedad.

Justificación práctica: Referente a la justificación desde el enfoque práctico, a través de los resultados obtenidos en la presente investigación, se pueden diseñar modelos para intervención y ejecutar acciones frente al estrés que generan los profesores haciendo que el desempeño laboral de los docentes se vea involucrado en el colegio Simón Bolívar.

Justificación metodológica: Haciendo referencia al punto de vista metodológico, nos permite ser parte de investigaciones futuras, teniendo en cuenta este estudio como antecedente en cuanto a la relación entre el estrés y desempeño laboral en docentes.

2.4.2. Importancia

La presente investigación se ejecuta con el motivo de que la coyuntura actual, el Covid – 19, está afectando a varios trabajadores generándoles estrés por las nuevas medidas que se toman en la actualidad, el uso de las nuevas herramientas

digitales fue un cambio radical para todas las personas que laboran, no pudiendo adaptarse de una manera óptima y rápida, por consecuencia genera estrés en los trabajadores, asimismo esto conlleva a que el desempeño laboral de los docentes no sea el adecuado para las expectativas de los padres de familia y de la institución.

Hoy en día es primordial que un docente tenga el conocimiento suficiente y adecuado para usar herramientas digitales lo cual le permitan realizar una clase de manera correcta, ya que por la coyuntura actual la mayoría de docentes se vieron forzados a un cambio radical en el estilo de enseñanza, es por ello que por consecuencia los docentes generen estrés y bajen su desempeño laboral; y en este caso la I.E Simón Bolívar de Sunampe pueda propiciar un buen plan de trabajo que conlleve al buen uso de las herramientas que faciliten el dictado y elaboración de las clases reduciendo así el estrés en los docentes y así puedan tener un buen desempeño laboral.

Asimismo, cabe mencionar que, si los docentes de la I.E. 9 Simón Bolívar de Sunampe presentan estrés y un bajo desempeño laboral crearán inferioridad en la comparación de docentes de otras instituciones, debido a que estos, podrán elaborar y dictar clases de manera eficaz y rápida, lo cual permite que los docentes tengan una mejor adaptación, una buena salud mental y un buen desempeño laboral.

2.5. Objetivo general

OG: Determinar la relación el estrés y el desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chíncha, 2021.

2.6. Objetivos específicos

O.E.1: Determinar la relación entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral en docente de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

O.E.2: Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

O.E.3: Determinar la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

Alcance territorial: La investigación fue realizada en la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, Ica – Perú durante el año 2021.

Alcance temporal: La investigación fue realizada durante los meses de Agosto – 2021 a Enero – 2022. Así mismo, la evaluación tuvo una duración de 2 semanas entre la segunda y tercera semana de enero.

Alcance social: Docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe.

2.7.2. Limitaciones

Las limitaciones presentadas en este estudio se centran en la recopilación de datos a través de un formulario virtual, en donde, algunos docentes tuvieron complicaciones para responder dichas preguntas o enunciados, asimismo se notó cierto desinterés en algunos docentes. Por otro lado, cabe resaltar que se realizó llamadas personalizadas a los docentes invitándolos a responder

el formulario y fue así como se logró evaluar a la totalidad de la muestra.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Mesa (2019) en su investigación titulada: “Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería”, artículo científico publicado en la revista Ene, España. El objetivo de este estudio fue entender la relación que existen entre las variables. La metodología fue de tipo descriptivo de diseño correlacional, su muestra estuvo conformada por 258 personas (192 mujeres y 66 hombres) la cual se les midió su estado socioemocional. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario Nursing Stress Scale (NSS) para el estrés laboral, State - Trait Anxiety Inventory (STAI) para la ansiedad, Trait Mood Scale (TMMS-24; versión castellana) para la inteligencia emocional. Los resultados arrojaron vínculos directos y significativos, que en las mujeres el nivel de estrés es más alto, y que con los años esta disminuye.

Por su parte, Salcedo y Velarde (2018), realizaron un estudio titulado: “Estudio de los niveles de estrés y propuesta de intervención para los colaboradores de la empresa Arca Continental Región Norte en el año 2016 – 2017”, tesis para optar el título de psicólogo organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. En su trabajo tuvo como finalidad determinar los niveles de estrés que manifiestan los colaboradores de la empresa Arca Continental Región Norte, su

metodología fue de tipo no experimental debido a que no presentaron manipulación de variables. La población estuvo conformada por 500 trabajadores y se utilizó una muestra de 344 trabajadores. Los resultados arrojaron que el 12.5% de los trabajadores manifestaron niveles altos de estrés, mientras que el 87.5% de los trabajadores restantes se presentaron en nivel intermedio.

Por otro lado, Acosta, Jiménez y Pulido (2018) en su investigación titulada: "Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia", artículo científico publicado en la revista Autónoma del Caribe, Colombia. El objetivo fue analizar la relación entre el estrés y la evaluación de desempeño en los docentes. La metodología fue cuantitativo, correlacional de alcance transversal. Su población estuvo constituida por 47 docentes de una universidad del Departamento del Cesar. Los instrumentos utilizados fueron la ficha sociodemográfica y la encuesta de estrés. Los resultados arrojaron que no existe ninguna asociación significativa entre las variables estudiadas.

En otro contexto, Lemos, Calle y Roldan (2018) en su estudio titulado: "Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos", artículo científico, publicado en la revista Universidad Santo Tomas, Colombia. El objetivo fue evaluar los factores psicosociales asociados al estrés en profesores de una universidad privada colombiana. La metodología fue descriptivo correlacional de corte transversal, se trabajó con una muestra de 61 profesores colombianos. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de salud del paciente PHQ-9, cuestionario de ansiedad generalizada GAD-7, la escala de estrés percibido PSS-14 y un cuestionario sobre factores psicosociales laborales. Los resultados arrojaron que el 21,3 % de los profesores presentan niveles significativos de estrés.

Finalmente, Budez y Bula (2017) en su investigación titulada: “Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la Institución Educativa normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla” para optar el título de magister en seguridad y salud en el trabajo. Su objetivo fue determinar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal la hacienda del distrito de Barranquilla. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Su población estuvo constituida por 90 docentes y se trabajó con una muestra de 35 docentes. Los instrumentos utilizados fueron la batería de riesgo psicosocial del ministerio de Salud y Protección Social y la Universidad Javeriana de 2010 forma A y el cuestionario del estrés versión 3. Los resultados obtenidos arrojaron, que los factores de riesgo psicosocial intralaboral reportan un baremo global de 33,4, nivel alto de riesgo, para los niveles de estrés, el 71% de la población estudiada.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Hinostroza (2021), investigó sobre: “Aprendizaje a distancia y estrés de los padres de los niños de 4 años de la I.E. N° 115-21, SJL 2020”, tesis para optar el título de maestra en problemas de aprendizaje en la Universidad César Vallejo - Perú. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el aprendizaje a distancia y estrés de los padres en la I.E N° 115-21. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, descriptivo de tipo básica, con diseño no experimental, corte transversal de nivel correlacional. Su muestra estuvo conformada por 67 padres de familia, asimismo los instrumentos utilizados son el Cuestionario e Índice de Estrés Parental de Abidin (visión corta), los resultados arrojaron estadísticamente que no existe relación entre el aprendizaje a distancia y el estrés en los padres.

Por otro lado, Carhuavilca y Juárez (2021) realizaron la investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac – 2020”, tesis para optar el título de licenciados en educación inicial. Su estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas iniciales. La metodología fue de diseño no experimental, con un nivel descriptivo correlacional, su población estuvo conformada por 47 y tuvo una muestra de 42 docentes por ser una cantidad mínima y ser una entidad unidocente, se utilizó como instrumento dos cuestionarios para la Variable 1 con 22 ítems y para la variable 2 con 20 ítems. Los resultados arrojaron que existe correlación inversa baja estadísticamente entre el estrés laboral y el desempeño docente.

Por su parte, Marigorda (2020) en su investigación titulada: “Estrés laboral y el desempeño docente durante la educación remota en una institución educativa Rural de Ayabaca Piura 2020”, tesis para optar el grado de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, en la Universidad César Vallejo - Perú. El objetivo de esta investigación fue identificar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente, durante la educación remota de los docentes de la institución educativa rural Ayabaca Piura 2020. La metodología fue de tipo cuantitativa de nivel correlacional, de diseño no experimental, la población estuvo conformada por 14 docentes, para dicha investigación los instrumentos utilizados fueron cuestionarios elaborados por la investigadora y validado por un juicio de experto, asimismo arrojó confiabilidad de 0.862 Y 0.901 por medio del estadístico Alfa de Crombach. Se analizó por medio de la herramienta estadística SPSS, utilizando el estadístico R de Pearson. Tuvo como resultado que el grado de relación entre las variables de estudio fue significativa (0.007) que a mayor estrés laboral, el desempeño docente disminuirá.

En su estudio, Hidalgo (2019) investigó sobre: “Estrés académico y procrastinación académica en estudiantes de una universidad privada de Trujillo” de la Universidad Privada del Norte – Perú, su objetivo fue determinar la relación entre el estrés académico y la procrastinación académica en los estudiantes de una universidad privada de Trujillo. La metodología fue de tipo no experimental -transversal – correlacional , su población estuvo conformada por 608 estudiantes, los instrumentos utilizados fueron el inventario de Estrés Académico SISCO y la escala de Procrastinación Académica de Tuckman , los resultados arrojaron que existe correlación directa con tamaño del efecto pequeño y moderado ,entre las dimensiones de estrés académico y procrastinación académica , por lo cual se concluyó que hay relación entre el estrés académico y procrastinación académica en los estudiantes de Trujillo.

Finalmente, Vásquez y Parco (2018) investigaron sobre: “Estrés Laboral y Satisfacción del Personal Asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2018”. Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, en la Universidad César Vallejo – Perú. La presente investigación tuvo como objetivo relacionar el estrés y la satisfacción laboral del personal del Centro de salud Tambo – Ayacucho. Su metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental , su muestra estuvo conformada por 38 personas con una característica censal y los instrumentos aplicados fueron el Inventario de Burnout de Maslach y la escala de satisfacción laboral de Palma , los resultados arrojaron que el 45% de la población presenta niveles bajos de estrés , el 40 % evidencia un nivel medio y solo el 15% manifiesta un nivel alto de estrés laboral y el 8 % indica un nivel medio , finalmente se concluye que existe relación débil entre las variables con un valor de $p= 0.64$.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Estrés

El estrés sin duda es un tema de gran interés que preocupa a muchos, ya que tiene efectos destructivos para la salud y las instituciones u organizaciones del Perú. Haciendo énfasis que este argumento abarca tanto el ámbito personal, laboral, familiar, y social del individuo. Del mismo modo, es un tema que a lo largo de los años ha ido cambiando de denominación, como son las siguientes:

La Organización Mundial de la Salud (2008) sostiene que el estrés es: “el conjunto de reacciones fisiológicas que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destreza o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación”(p.3), en términos generales, es una reacción que emite el cuerpo ante determinadas situaciones, circunstancias o cambios que presenta el individuo, la cual se manifiesta inconscientemente como una amenaza.

La Real Academia Española (s.f) define estrés como: “Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves”.

Selye (1973) sostiene el estrés como: “la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que sobre él se ejerce” (p. 692).

Lazarus (1966) define al estrés como: “una relación entre la persona y el entorno que se valora como personalmente significativa y como una carga de exceso de recursos para afrontar la situación”.

Lazarus y Folkman (1984) sostienen que: “es una respuesta inespecífica del organismo ante una diversidad de exigencias. Se trata de un proceso adaptativo y de emergencia, siendo imprescindible para la supervivencia de las personas. Considerado como un agente generador de emociones” (p.11).

Toro (1983) define estrés como: “un fenómeno genérico basado en un modelo interactivo incluíble en la concepción biopsicosocial de los procesos de salud y enfermedad”.

Looker y Gregson (1998) sostienen que el estrés: “es entendido como algo negativo, perjudicial o nocivo para el ser humano, ya que produce dolores de cabeza, indigestión, resfriados frecuentes, dolor de cuello y espalda e infelicidad en las relaciones personales más cercanas. Así mismo, el estrés puede producir ciertos efectos que incapaciten al individuo en el ámbito laboral, también puede ocasionar crisis nerviosas, depresión, ansiedad o incluso ataques al corazón que pueden dar lugar a la muerte”.

Según, Hernández, Ortega y Reidi (2012) sostienen que el estrés laboral es:

El conjunto de reacciones de tipo emocional, cognitivo, conductual y orgánico frente a circunstancias o situaciones adversas del ambiente laboral, en las cuales los individuos presentan estados de excitación y angustia, además de sentirse superados por las pretensiones y exigencias de su labor. El estrés laboral, implica diversos aspectos, no solo emocionales, sino también fisiológicos, los cuales repercuten y afectan significativamente en la conducta,

en la salud y, por lo tanto, en su desempeño y eficiencia de su labor, repercutiendo esto a su vez en la calidad educativa que se ofrece a los alumnos, lo cual a su vez repercutirá en el desempeño de estos en la sociedad y en la contribución que estos tengan como ciudadanos responsables y competentes (p.69).

Griffiths, Leka y Cox (2004) sostiene que el estrés: “es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro” (p.4), en otras palabras, el estrés hace que el individuo ponga a prueba su capacidad para resolver actividades asignadas.

En cuanto al estrés laboral, sostiene que: “es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (Griffiths, Leka y Cox, 2004, p.3).

Karasek (1981) define estrés como: “una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador”.

La Organización Internacional de Trabajo (1986) sostiene lo siguiente: “esta enfermedad es un peligro para la economía de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afecta la salud física y mental de los trabajadores”, es por ello que es de suma importancia prevenir los niveles de estrés en los trabajadores, para que así exista eficacia

en las actividades realizadas por ellos, a fin de, generar productividad en las organizaciones.

Teorías basadas en el estímulo de Guerrero Barona Eloísa

Guerrero (1999) en comparación a las teorías basadas en la respuesta, sostiene que el estrés se explica mencionando a los estímulos ambientales externos al individuo o estresores, interpretándose que estos estímulos alborotan el manejo del organismo. Estos estresores se caracterizan en dos tipos, que son los siguientes:

- a) **Bilógicos:** Estos estímulos se transforman en estresores por la capacidad que tiene para realizar cambios bioquímicos o eléctricos en el organismo, facilitando por sí mismo las respuestas de estrés.

- b) **Psicosociales:** Estas situaciones no ocasionan respuesta de estrés, sino que se transforman en estresores a través de la interpretación cognitiva o del significado que el individuo le señale.

El problema que aparentemente presenta esta teoría es la de denominar o definir las situaciones que son consideradas como estresantes, ya que estas pueden ser factores estresantes para determinadas personas, para otras puede significar muy poco o prácticamente nada.

Esta teoría se coloca dentro del punto de vista del enfoque psicosocial o de los sucesos vitales, siendo de gran influencia en los últimos períodos.

Teorías basadas en la respuesta de Selye Hans

Selye (1956) manifiesta que el estrés se da cuando hay alteraciones en la homeostasis, las cuales son causadas por factores externos o internos del individuo, de tal forma que el organismo reacciona ante determinadas situaciones para recuperar dicha homeostasis. Esta reacción de estrés está formada por un mecanismo que está nombrado como Síndrome General de Adaptación (SGA), la cual consta de 3 etapas: reacción de alarma, etapa de resistencia y etapa de agotamiento.

Esta teoría muestra ciertas limitaciones; por un lado, no está formulado de forma científica y tampoco es operativa, y, por otro lado, sostiene que el estresor es el estímulo encargado de producir estrés.

Conforme a esta teoría, el estrés se manifiesta cuando se da una alteración en la homeostasis de manera interna, y esta emite una reacción al organismo para restaurar dicha homeostasis. La respuesta de estrés es por lo tanto sorprendente, primordialmente a nivel fisiológico, que involucra el esfuerzo y generando sensaciones de tensión ante cualquier petición. De tal modo que, ante cualquier aparición de estímulos intensos, se creará una hiperactividad homeostática que se traducirá en cambios fisiológicos.

En estudios o manuales de psicología es usual encontrar el concepto de estrés positivo o también conocido como eustrés, que es entendido como una respuesta de adaptación ante situaciones amenazantes, las cuales son necesarias para adaptarse a requisitos vitales. Por otro lado, está el estrés negativo o también conocido como distrés, este se lleva a cabo cuando se refiere a la adaptación como fracaso, el estrés negativo

va pegado a los sentimientos de desesperanza, frustración e inseguridad.

Teorías basadas en la interacción de Guerrero Barona Eloísa.

Guerrero (1999) manifiesta que esta teoría resalta componentes cognitivos. Aquellos componentes intervienen en la relación con los estímulos estresores y las respuestas que emite el organismo ante el estrés.

Según secuaces de Richard Lazarus quien es considerado como portavoz de la teoría del estrés, sostienen que es un desarrollo interaccional, que se da cuando hay una relación particular entre la persona y la situación; que se produce cuando la persona valora las demandas que imponen o superan sus recursos que generan incomodidad y hacen que ponga en peligro su bienestar. En otras palabras, es una definición uniforme que propone que el estrés en sí mismo no es una variable simple, sino un sistema de procesos interdependientes, individuales en la evaluación y en el afrontamiento que intervienen en la regularidad, la fuerza, la persistencia y el tipo de respuestas somáticas y psicológicas.

Guerrero Barona (1999), citando a Lazarus y Folkman (1984) manifiesta que el estrés: “es un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo ésta valorada por la persona, como algo que grava o excede sus propios recursos y que pone en peligro su propio bienestar personal. Es una relación dinámica y bidireccional entre la persona y el entorno”.

Dos conceptos que tiene relevancia en esta teoría son la evaluación y el afrontamiento.

La evaluación es definida como el intermediario cognitivo de las reacciones de estrés, de las respuestas personales a los estímulos sobresalientes, y es una sucesión por medio del cual, los individuos aprecian la situación, lo cual ocurre en relación con el bienestar del individuo, según los autores mencionados existen 3 tipos de evaluación que son las siguientes:

- a) Evaluación primaria: La cual está centrada en las demandas de la disposición y se basa en observar si el acto es positivo o no, si es sobresaliente y sus efectos. En definitiva, responde a la pregunta ¿Qué significa esto para mí? El efecto de esta evaluación será decisivo para que el individuo sea considerado como superior o inferior, bueno o malo, amenazante o no.
- b) Evaluación secundaria: tiene como fin el estudio y la evaluación de la capacidad del individuo para enfrentar o afrontar el acontecimiento que acaba de evaluar. La valoración de los recursos personales determina en cantidad que el individuo se sienta aterrado, entusiasmado o provocado. Tiene que ver con la evaluación de sus recursos y en ella juegan un papel indispensable los pensamientos anticipativos.
- c) Evaluación terciaria: es el afrontamiento o estrategia de coping, esto es, la acción y ejecución de una estrategia elaborada con anticipación.

Según (Lazarus y Folkman, 1984) manifiestan que el afrontamiento o coping son aquellos procesos cognitivos y conductuales que están en constantes cambios las cuales son desarrolladas para mejorar las peticiones o demandas internas y externas, que son evaluadas como excesivos o ilimitados ante las respuestas del sujeto. Se entiende el afrontamiento en función de

lo que la persona piensa o hace y no en términos de su eficiencia o efectos. Para los autores existen 2 tipos de estrategias de afrontamiento:

- a) Resolución de Problemas: Esta estrategia estaría conducida a dirigir o cambiar el problema que está causando el malestar o a aumentar los recursos del individuo para enfrentar el problema.
- b) Regulación Emocional: Esta estrategia estaría basada en la emoción, en disminuir el estrés afiliado a la situación. Los individuos usarán esta segunda estrategia cuando perciban que el estresor es algo permanente o inmodificable como la muerte de algún ser querido.

Causas del estrés laboral

Norfolk (2000) propone como inicio del estrés al exceso de trabajo, que causa tensiones muy fuertes en el individuo. Especialmente a los docentes que tienen muchos estudiantes. Otra apariencia de suma importancia es el descuento que se le hace a los docentes por no hacer o cumplir con los minutos que no son dictados, la cual obliga al profesor al llegar afligido, intranquilo, y muchas esas tardanzas son por circunstancias inesperadas, como algunos problemas familiares, incluso el mismo tráfico de la ciudad, creciendo así el estrés antes de iniciar con su labor. Una postura que por el autor es especificada como “la lucha constante por cumplir con todos los compromisos en el tiempo previsto y mantener estrictos programas y horarios” (p.73).

De forma habitual se puede observar que hay profesores o docentes que constantemente buscan optimizar su labor pedagógica, descuidando su integridad física, su familia, sus

amigos; incrementando su responsabilidad, teniendo en cuenta los horarios exigentes, incorporando el miedo de perder su trabajo, aunque este desorden puede tener otras causas, en el profesor el miedo y la desconfianza de afrontar situaciones inciertas provocan que el profesor piense que es incapaz de enfrentar dichas situaciones.

Travers y Cooper (1997) manifiestan que existen 2 causas que provocan el estrés, las cuales son las siguientes:

- Las causas internas: hacen referencia a las cualidades propias de cada individuo, lo cual lo hace especial, único e inigualable, siendo su participación de diferentes maneras dependiendo el contexto que se involucra, dando a entender que la personalidad tiene que ver con la manera en la cual el ser humano o individuo enfrenta las situaciones.
- Las causas externas: hacen referencia a las causas que están impropias de manejarlas y que provocan desequilibrio al estado emocional del profesor, por ejemplo: ambiente de trabajo inadecuado, relaciones interpersonales que son deficientes, ausencia de motivación, etc.

Estos autores sostienen que estas actitudes ocasionan en los profesores estados estresantes las cuales alteran su equilibrio emocional, y así mismo afecta su ámbito familiar, laboral y social, de ahí proviene las necesidades que las instituciones educativas establezcan estrategias las cuales aportan a mejorar el estado biopsicosocial del ser humano, y por lo tanto aprobar que los profesores proporcionen excelentes beneficios en la institución y en los estudiantes, los cuales recibirán una educación de calidad.

Por otro lado, Maslach y Jackson (1986) sostiene que el: “estrés es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que ocurre entre individuos que trabajan con personas” (p.29)

De forma habitual se puede observar que hay profesores o docentes que constantemente buscan optimizar su labor pedagógica, descuidando su integridad física, su familia, sus amigos; incrementando su responsabilidad, teniendo en cuenta los horarios exigentes, incorporando el miedo de perder su trabajo, aunque este desorden puede tener otras causas, en el profesor el miedo y la desconfianza de afrontar situaciones inciertas provocan que el profesor piense que es incapaz de enfrentar dichas situaciones.

Travers y Cooper (1997) manifiestan que existen 2 causas que provocan el estrés, las cuales son las siguientes:

- Las causas internas: hacen referencia a las cualidades propias de cada individuo, lo cual lo hace especial, único e inigualable, siendo su participación de diferentes maneras dependiendo el contexto que se involucra, dando a entender que la personalidad tiene que ver con la manera en la cual el ser humano o individuo enfrenta las situaciones.
- Las causas externas: hacen referencia a las causas que están impropias de manejarlas y que provocan desequilibrio al estado emocional del profesor, por ejemplo: ambiente de trabajo inadecuado, relaciones interpersonales que son deficientes, ausencia de motivación, etc.

Estos autores sostienen que estas actitudes ocasionan en los profesores estados estresantes las cuales alteran su equilibrio emocional, y así mismo afecta su ámbito familiar, laboral y social, de ahí proviene las necesidades que las instituciones educativas establezcan estrategias las cuales aportan a mejorar el estado biopsicosocial del ser humano, y por lo tanto aprobar que los profesores proporcionen excelentes beneficios en la institución y en los estudiantes, los cuales recibirán una educación de calidad.

Dimensiones del estrés laboral

Maslach y Jackson (1986) determinaron las dimensiones que provocan el estrés laboral y que son las siguientes:

a) Dimensión n° 1: Cansancio Emocional

Esta dimensión hace referencia al esfuerzo físico y al cansancio emocional que es el resultado de persistentes interacciones que el individuo sostiene entre sí mismo. Es el elemento principal del síndrome y se reconoce porque la persona se siente acabado o cansado en su círculo laboral luego de haber usado todos sus recursos emocionales, que son las habilidades y las capacidades que el sujeto utiliza para resolver el estrés que llega a generar un problema; estas permiten sobrellevar las presiones, los sentimientos depresivos y las angustias, además de tener la confianza en sí mismo que ayuda a definir la realidad, a planear acciones eficaces y precisar objetivos. En esta dimensión al individuo le molesta todo, es irritable, no disfruta de lo que hace, se queja de todo.

b) Dimensión n° 2: Despersonalización:

Esta dimensión puede tener como origen algún accidente, un abuso, un desastre natural que la persona afectada haya observado. Se caracteriza porque la persona tiene una percepción confusa de su cuerpo, piensa que está en un sueño y que se está viendo. Asimismo, es una señal de otros 23 trastornos, entre ellos el trastorno por estrés postraumático, trastorno de pánico, algunos estados depresivos y algunas manifestaciones epilépticas, para la mayoría de las personas estos síntomas son leves y duran poco tiempo, pero para otras este trastorno dura por más tiempo afectando sus actividades diarias.

Como dimensión es el incremento de respuestas y conductas atrevidas a los individuos que se le brinda la asistencia, también manifiestan posturas de desesperación en todas las actividades que realizan, se vuelven amargado y negativas llegando a la depresión, que se aparecen como muro para prevenir el agotamiento emocional lo que provoca insuficiencia en sus relaciones interpersonales, asimismo, tiene gran repercusión a culpar a los otros por sus frustraciones personales.

c) Dimensión n° 3: Realización Personal:

Según Aristóteles la realización del sujeto o del individuo es cuando logran la felicidad. Es decir, la realización es el deseo por lograr objetivos que satisfagan la vida del individuo, pero ello es dificultoso ya que el individuo o el ser humano está constantemente inconforme con la naturaleza. Tomado como una dimensión del estrés laboral, es la disminución de la seguridad en sí mismo, tanto es su logro personal y la presencia de una definición opuesta como producto de acontecimientos desagradables, asimismo, produce alejamiento de actividades

que son realizadas en familia, recreacionales y sociales, también produce la pérdida de sus ideales. El profesional puede sentir exceso de trabajo, la cual origina insatisfacción personal y laboral, analizando de forma negativa lo que hace o realiza en el trabajo, esto debido a la falta de motivación.

Principales efectos del estrés laboral

Doval, Rodrigue y Molerio (2004) sostienen que:

El estrés es conocido como toda acción que tiene un resultado. Al referirse sobre el estrés se tiene que señalar que el estrés mal dirigido tiene resultados adversos en los individuos, es por esta razón, que actualmente se está dando mucha importancia a los resultados o consecuencias que provoca el estrés al nivel tanto físico como psicológico, ya es estos aspectos afectan a los individuos dificultando sus actividades diarias, como, por ejemplo, cuando un trabajador manifiesta ansiedad (nivel psicológico) no es raro que el individuo experimente problemas cardiovasculares (nivel físico). Por otra parte, gran parte de los individuos que presentan estrés laboral están expuestos a conductas que perjudican el bienestar, por ejemplo, el alcoholismo, consumir tabaco y drogas, buscando con ellos un escape de la realidad, degenerando así sus relaciones personales, laborales, amicales, incluso familiares. La interpretación a posturas de estrés en sí no es malo o negativo, esto sucede cuando las respuestas de estrés son demasiados intensos, consecutivos y perdurable, las cuales pueden producir u ocasionar trastornos en el organismo. (p.37)

3.2.2. Desempeño Laboral

Vargas y Curasi (2019) Sostiene que: “es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral y específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad” (p.21).

García (2001) “el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamiento observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa”

Morales (2009) sostiene que:

El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad”; así, cada trabajador desarrollará sus fortalezas personales que le permita realizar su trabajo de manera idónea, realizar su trabajo con eficiencia y calidad, aplicando conocimientos, validando su experiencia en el puesto de trabajo que se le haya asignado. (p. 26)

Chiavenato (2000) define el desempeño laboral como: “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359).

Arroyo (2012) confirma que:

Se puede definir el perfil de un líder sobresaliente, con pensamiento creativo, alto desempeño y éxito personal y profesional, como un administrador de energías y recursos que se enfoca a los procesos humanos superiores como son: la entrega, la pasión por lo que se hace, la lealtad, la autoestima, ya que, de alguna manera cuando se trabaja en la interacción con las personas se estaría desarrollando más allá de habilidades competitivas de conocimiento y experiencias, habilidades de liderazgo, que permita desarrollar su capacidad de escucha, de motivación para otros y que de alguna manera estaría asociado un buen líder a un alto desempeño laboral. (p.62)

Por otro lado, Rodríguez (2014) sostiene que:

Los factores de desempeño eficaz son aquellos elementos causales que han de coincidir en un determinado grado en el ocupante de un puesto de trabajo para que este lo desempeñe o pueda llegar a desempeñarlo de manera satisfactoria, para trabajar de manera eficiente y eficaz debe existir una tarea, así como ciertas cualidades personales que permitan adquirir un compromiso con la institución para la cual se trabaja. (p.48)

Estabridis (2019) sostiene que el desempeño laboral: “es elemento medular para el logro de objetivos, para la efectividad y por ende alcanzar el éxito, razón por la cual las instituciones deberían ponderar la mejora de los sistemas de gestión en que se sustenta el mismo” (p.39).

Valdés (citado por Estabridis 2019) señala que: la evaluación del desempeño profesional de los docentes, se entiende como el conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha

los directivos, los alumnos, sus padres y los profesores, los que, ordenadamente relacionados entre sí, contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos. Tales juicios de valor deben tomarse en cuenta a efectos de cualquier decisión que se adopte sobre la situación laboral de los docentes y su plan de capacitación profesional (p.28).

Teoría de la Equidad:

Klinger y Nalbandian (2002) manifestaron:

Teoría de la equidad. Nos dice que el trabajador manifiesta una percepción particular respecto a la forma de cómo es tratado en su centro laboral, el cual puede ser justo o injusto con relación a las expresiones que recibe y a lo bueno o malo que realiza su labor. Según esta teoría la percepción que tiene el trabajador está relacionado directamente a su estado mental porque son producto de opiniones particulares. Los elementos esenciales de esta teoría son la imparcialidad y el buen trato, así como la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. (p.252), Esta equidad está conformada por dos aspectos:

- a) El rendimiento, que tiene relación con la comparación de su productividad en el trabajo y con lo que obtiene a cambio de relacionarse con colegas.
- b) La equiparación con otros.

Teoría de las expectativas:

Esta teoría está basada principalmente en el sentimiento satisfactorio de los trabajadores que se distinguen por su desempeño laboral en relación con los demás. Los elementos que se consideran en esta teoría son las siguientes:

- a) Sentir que puede realizar el trabajo en la manera que espera que se consiga.
- b) El ser evaluado y valorado con reconocimientos en efecto a que se alcancen las metas en cuanto al nivel de desempeño o no.
- c) La importancia que el trabajador le da a estas recompensas.

Evaluación del Desempeño:

La evaluación del desempeño históricamente se restringió al simple juicio particular del jefe, respecto al comportamiento práctico del colaborador. Más adelante, así como se fue evolucionando el modelo de recursos humanos, se fueron implementando generaciones del modelo, de tal manera que hoy en la actualidad se puede encontrar ejemplos de evaluaciones de cuarta generación.

La evaluación del desempeño laboral no es un fin en sí mismo, sino un instrumento, realizado para mejorar los resultados de los recursos de la empresa; esto ocurre ya sea que exista o no un programa determinado para la evaluación de la empresa u organización. Los superiores jerárquicos están siempre observando la forma en que los trabajadores realizan sus labores

o tareas y están formando impresiones acerca de su valor referente para la organización.

Motivación como parte del desempeño laboral:

Todo acto que realiza el individuo se procede de una finalidad que se proponga, dicha finalidad a su vez se origina motivación personal. Pero ¿qué es la motivación?

La motivación se puede entender como un impulso que lleva al individuo a actuar de una manera determinada, es decir, que genera un comportamiento específico. Este comportamiento puede ser ocasionado por un estímulo externo que proviene del ambiente o producido por sucesos mentales. Por ende, el medio en el que se desenvuelve el individuo condicionará en cierta manera las metas que este se proponga (Palmero, Fernández-Abascal, Martínez- Sánchez y Chóliz, 2002).

Los autores ya mencionados anteriormente mencionan que existen muchas fuentes de motivación, sin embargo, ellos consideran las siguientes como las principales:

- a) **Motivos fisiológicos:** Estos motivos surgen de las necesidades fisiológicas del ser humano y los procesos de autorregulación del organismo. Estos motivos son innatos, es decir, se presentan de manera natural desde el momento del nacimiento.

- b) **Motivos sociales:** Estos motivos a diferencia de los fisiológicos que son innatos, los motivos sociales son adquiridos mediante el contacto con el entorno en el que vive el individuo. Estos se

establecen acorde a las relaciones interpersonales, valores, costumbres, entre otros.

- c) **Motivos psicológicos:** Los motivos psicológicos se desarrollan a través de los procesos de aprendizaje, suelen aparecer luego de satisfacer las necesidades fisiológicas. La motivación varía de un individuo a otro, esto entorno a las experiencias previas.

Por su parte, Huamaní (2007) afirma que:

Existe relación entre motivación y desempeño laboral, siendo las relaciones laborales en donde las motivaciones organizacionales y laborales del trabajador, encuentran un espacio en común en donde realizan intercambios de productos y/o servicios, con la finalidad de cubrir las necesidades de ambos lados.

Por otro lado, las motivaciones internas dentro de la empresa pueden ser reforzadas y monitoreadas constantemente para que prevalezca un nivel alto de desempeño en los trabajadores. El autor señala los siguientes factores internos:

- a) **Cultura organizacional:** La cultura organizacional engloba una serie de lineamientos entorno al desempeño, relaciones laborales y conductas, al igual que la misión y visión de la empresa. La cultura organizacional que se ajusta a la promoción del respeto, trabajo en equipo y que sea entendible para todos los miembros de la organización, resulta muy motivadora para los trabajadores.
- b) **Ambiente laboral:** Este factor se relaciona a las instalaciones físicas de la organización, las condiciones de seguridad y salubridad, para la realización de las actividades. Un ambiente laboral en buenas condiciones, anima a que el

trabajador realice un mejor trabajo y aumente su productividad.

- c) Oportunidades de crecimiento: Una organización que brinde al trabajador la oportunidad de crecer dentro de la empresa, que ofrezca capacitación constante o actualizaciones en sus áreas de trabajo, resulta una muy buena fuente de motivación en el trabajador.

- d) Incentivos: Los incentivos cumplen el rol de refuerzos positivos, los cuales se le brinda al colaborador por su buen desempeño laboral, de esta manera se mantiene esa conducta, ya que, esto resulta motivador al trabajador haciendo así que el colaborador quiera mantener o mejorar su nivel de desempeño.

- e) Metas claras: Mantener las metas claras dentro de la organización está muy ligado al cumplimiento de los mismos, si el colaborador conoce cuales son las metas de la empresa, sumará esfuerzos para el logro de ellas. Por otro lado, si el colaborador no conoce las metas de la organización a la que pertenece, puede provocar frustración.

Dimensiones del desempeño laboral

Chiavenato (2000) determino las siguientes dimensiones en cuanto al desempeño laboral:

a) Dimensión n° 1: Conocimiento y Habilidad:

Esta dimensión se considera como el nivel de conocimiento que tiene el trabajador acerca de las técnicas, métodos y reglas que están determinadas en la organización.

b) Dimensión n° 2: Responsabilidad:

Consiste en el cumplimiento de las obligaciones y del compromiso en cuanto a la realización de su labor.

c) Dimensión n°3: Trabajo en Equipo:

Esta dimensión consiste en la disponibilidad de los trabajadores para unir esfuerzo entre colegas para realizar o cumplir con las actividades u objetivos de la organización.

d) Dimensión n° 4: Calidad:

En esta dimensión el autor sostiene que es la puntualidad, la transparencia y el cuidado que presenta el trabajador al realizar las tareas que se les asigna con la finalidad de cometer errores o pasar por alto alguno.

e) Dimensión n°5: Productividad:

Esta dimensión está considerada como el valor de los bienes y servicios producidos, las cuales son realizadas en un determinado período de tiempo, con la finalidad de mejorar los procesos productivos de la organización.

Principios de la evaluación del desempeño

Para evaluar el desempeño laboral, se deben tener en cuenta los siguientes principios básicos:

- a) La evaluación de desempeño debe estar relacionada al desarrollo de los colaboradores.
- b) Debe ser fundamentada con información necesaria del puesto que ocupa el colaborador.
- c) Deben establecerse los objetivos del sistema de la evaluación de desempeños.
- d) Para la evaluación se requiere el compromiso y participación de los colaboradores de la empresa.
- e) El rol de evaluador se debe orientar a la consejería para brindar mejoras dentro de la organización.

Es importante señalar que frecuentemente en este tipo de procesos, no se logran resultados satisfactorios o verídicos, ya que, durante la evaluación suelen aparecer distanciamientos, ya sea por sentimientos de explotación, indiferencia, conflictos, malentendidos, choque de algunos intereses, errores en la evaluación, problemas que pueden surgir en la aplicación de pruebas, nerviosismo propio de la situación.

Uno de los retos más grandes para quienes laboran en el área de recursos humanos, es la búsqueda de una metodología de evaluación que cumpla con todos los principios básicos mencionados con anterioridad, de esta manera poder obtener resultados satisfactorios y verídicos, sin crear controversia en los trabajadores.

3.3. Marco conceptual

- **Ansiedad:** Podemos mencionar que la ansiedad se puede manifestar física y mentalmente, no lo podemos atribuir a un peligro real, se da como una crisis la cual el individuo puede llegar al pánico, también llegar a presentar características neuróticas. (Marks,1986)
- **Calidad:** Conjunto de características que cumplen con todas las necesidades de los usuarios, sin ninguna deficiencia, también podemos aludir que la calidad se adecua a la necesidad del usuario. (Juran, 1993).
- **Cansancio emocional:** La pérdida de entusiasmo, motivación, debido a la sobrecarga de un trabajo o situaciones que llegan a ser frustrantes para el individuo, la cual puede llegar a experimentar sentimientos de fracaso. (Maslach y Jackson, 1982).
- **Clima laboral:** Percepción del sujeto que tiene sobre la organización en la cual labora y su opinión que haya obtenido de acuerdo con los términos organizativos, culturales y de recursos humanos, aquellos aspectos que se relacionan entre sí para dar un significado al clima de la organización. (Dessler, 1979)
- **Comunicación asertiva:** Habilidad para expresar ideas positivamente y negativamente, también nuestros sentimientos de forma abierta, real y directa, conoce sus derechos y también respeta los derechos de los otros. (Muñoz, 2000).
- **Conocimiento:** Información que posee una persona en su mente, subjetivo y personalizado, relacionado a hechos, procedimiento, conceptualizaciones, interpretación, juicio e ideas. (Alavi y Leidner 2003).

- **Despersonalización:** Proceso en el cual el sujeto pierde el reconocimiento de identidad, su personalidad, el yo, pérdida del sentido de la realidad del medio donde lo rodea. (Hinsie y Shtzky 1940).
- **Distrés:** Estrés perjudicial, que desencadena un desequilibrio psicológico y físico, conllevando al sujeto a padecer enfermedades psicosomáticas y envejecer rápidamente. (Seyle ,1935).
- **Equidad:** Igualdad en todos los atributos, sin que exista ninguna clase de diferencia entre las personas, aunque esto no coincida con la realidad. (Sen ,1995).
- **Ergonomía:** Ciencia que se encarga de la relación persona – entorno con la finalidad de mejorar la salud física, psicológica y social de la persona.
- **Eustrés:** Respuesta positiva de la persona frente a situaciones estresantes que respetan los límites perjudiciales para un buen estado de salud mental. (Gutierrez, 1998).
- **Habilidad:** Aptitud de un individuo en la cual se define la capacidad de adaptación frente a las adversidades que presenta, adecuándose de manera positiva a las adversidades que presenta el día a día. (Who, 1997).
- **Motivación:** Conspiración en la cual se ve comprometido el desarrollo de las acciones que son significativas para la persona y en las que esta se ve involucrada. (Ajello, 2003).

- **Pandemia:** Infección en las personas en la cual se ve involucrado un nuevo virus, se extiende con gran rapidez de individuo a individuo, afectando a los residentes de dos o más regiones de la OMS.
- **Productividad:** Palabra que define la buena manera de usar los recursos económicos de una empresa enfocada en su producción y servicio. (Martinez 2007).
- **Autorrealización:** Necesidad básica psíquica o física que tiene la persona para complacer estas, de manera en la que involucra su rendimiento. (Myers, 2006).
- **Rendimiento laboral:** Resultado o valor que una empresa espera con respecto a un trabajador durante un periodo de tiempo definido la cual se evalúa mediante sus acciones dentro del puesto de trabajo y de la empresa. (Motowildo, 2003).
- **Responsabilidad:** Acción de una persona vinculada a los acontecimientos sociales y de acción propia, involucrándose en las oportunidades, desafíos, condiciones y limitaciones del individuo. (Wester, 2008).
- **Satisfacción laboral:** Estado emocional grato y positivo de la experiencia del trabajador alcanzado satisfacer su expectativa y requerimiento individual en su trabajo. (Domsch y Cascorbi ,2007).
- **Trabajo en equipo:** Grupo de personas asignados o autoasignados con habilidades y competencias, con el objetivo de cumplir una meta en común bajo la guía de un coordinador. (Rivas, 2010).

IV. METODOLOGÍA

El presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo, en este tipo de estudios se utiliza la recolección de datos con la finalidad de comprobar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, de esta manera se podrán establecer pautas de comportamiento y comprobación de teorías (Hernandez et al., 2014).

Este estudio se basa en los postulados y lineamientos metodológicos de la Universidad Autónoma de Ica.

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

La investigación fue de tipo básica de enfoque cuantitativo, cuyo propósito fue aportar un nuevo conocimiento o rectificar los principios teóricos que ya existen, así incrementar los saberes científicos.

El estudio básico está orientado a hallar las leyes o principios básicos, también a ahondar los conceptos de la ciencia, considerándola como el punto de apoyo inicial para la investigación de los fenómenos o hechos (Baena, 2014).

El nivel es descriptivo- correlacional cuyo propósito fue evaluar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha ,2021. La investigación cuantitativa correlacional mide el grado de relación entre las dos o más variables, otro modo de decir es que miden las variables hipotéticamente relacionadas y luego también miden y analizan la correlación (Hernández, et al. 2003).

4.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación utilizado, fue no experimental de corte transversal, lo cual Hernández et al. (2014) define como investigaciones

que se realizan sin el uso voluntario de las variables y en los que solamente se denotan los fenómenos que existen en el ambiente real para poder estudiarlos.

4.3. Población – Muestra

Población.

Tamayo y Tamayo (1997) definen la población como el total de individuos a estudiar donde tienen una característica en común, que se estudiará y dará origen a los datos del estudio.

La población está conformada por 35 docentes del nivel secundario de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

Muestra

No aplica

Muestreo

El muestreo de esta investigación es censal, la cual es definida por Hayes (1999), como la investigación en donde se toma a la muestra como toda la población, se aplica este método cuando es preciso saber la opinión de todos.

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1:

Hi: Existe relación entre la dimensión cansancio emocional y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021

Hipótesis Específica 2:

Hi: Existe relación entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

Hipótesis Específica 3:

Hi: Existe relación entre la dimensión realización personal y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

4.5. Identificación de variables

El estrés: El estrés puede ser percibido como una amenaza, que resulta en respuesta fisiológica y/o conductual del individuo (Bruce McEwen, 2000).

Desempeño Laboral: Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral se refiere al comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

4.6. Operacionalización de variables

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1 | | | | | | | | |
|---|----------------------|---|--|--------------------------|---|----------------------|--|--|
| TÍTULO: “Estrés y Desempeño Laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe -Chincha, 2021” | | | | | | | | |
| VARIABLE | TIPO DE VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | Nº DE ÍTEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES |
| Estrés | Independiente | El estrés puede ser percibido como una amenaza, que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual del individuo. Bruce McEwen (2000). | La variable independiente el estrés se ejecutará en 3 dimensiones y 8 indicadores y 22 ítems, estará sujeto a un tiempo de 40' y se desarrollaran con un grupo de 35 docentes del nivel secundario de la I.E Simón Bolívar, Sunampe -Chincha, 2021 Donde la calificación será de 0 a 88. | D1: Cansancio Emocional | <ul style="list-style-type: none"> • Desgaste • Fatiga • Pérdida de Energía • Agotamiento | 1,2,3,4,5,6,7,8 | Bajo (0- 29) Medio (30-59) Alto (60 – 88) | Nunca (0) Algunas veces al año (1) Algunas veces a la semana (2) Algunas veces a la semana (3) Diariamente (4) |
| | | | | D2: Despersonalización | <ul style="list-style-type: none"> • Frialdad Emocional | 9,10,11,12,13,14,15 | Nunca (0) Algunas veces al año (1) Algunas veces a la semana (2) Algunas veces a la semana (3) Diariamente (4) | |
| | | | | D3: Realización personal | <ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Capacidad bajo presión • Productividad | 16,17,18,19,20,21,22 | Nunca (0) Algunas veces al año (1) Algunas veces a la semana (2) Algunas veces a la semana (3) Diariamente (4) | |

| | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------|--|---|----------------------------------|---|--------------|--|---|
| Desempeño Laboral | Dependiente | Según Chiavenato (2000) define el desempeño laboral como: "el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. | La variable dependiente Desempeño Laboral se ejecutará en 5 dimensiones y 6 indicadores y 19 ítems; estará sujeto a un tiempo de 40' y se desarrollaran con un grupo de 35 docentes del nivel secundario de la I. E Simón Bolívar, Sunampe -Chincha, 2021 donde la calificación será de 19 a 95 | D1 : Conocimiento y Habilidad | <ul style="list-style-type: none"> Cooperación Colaboración | 1.2.3,4 | Inadecuado 19 -44 Regular 45- 69 Eficiente 70-95 | Nunca (1) casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5) |
| | | | | D2 : Trabajo en Equipo | <ul style="list-style-type: none"> Relación de grupo en trabajo | 5,6,7,8,9,10 | | Nunca (0) casi nunca (1) A veces (2) Casi Siempre (3) Siempre (4) |

| | | | | |
|------------------------|---|----------|--|--|
| D3: Responsabilidad | <ul style="list-style-type: none"> Compromiso y conocimiento del trabajo | 11,12,13 | | <p>Nunca (0) casi nunca (1) A veces (2) Casi Siempre (3) Siempre (4)</p> |
| D4: Calidad | <ul style="list-style-type: none"> Conocimiento del trabajo | 14,15,16 | | <p>Nunca (0) casi nunca (1) A veces (2) Casi Siempre (3) Siempre (4)</p> |
| D5: Productividad | <ul style="list-style-type: none"> Capacidad en la realización del trabajo | 17,18,19 | | <p>Nunca (0) casi nunca (1) A veces (2) Casi Siempre (3) Siempre (4)</p> |

4.7. Recolección de datos

En la presente investigación la técnica empleada en ambas variables es la encuesta y el fichaje. Según Méndez (1999, p.143), la técnica hace que el investigador recopile información de hechos o documentos.

Los instrumentos empleados para la recopilación de datos son: El Inventario de estrés y cuestionario de desempeño laboral

Los inventarios que se utilizaron fueron, Inventario para la evaluación del Estrés (Maslach, Jackson 1986) e Inventario de Desempeño Laboral (Chiavenato, 2000).

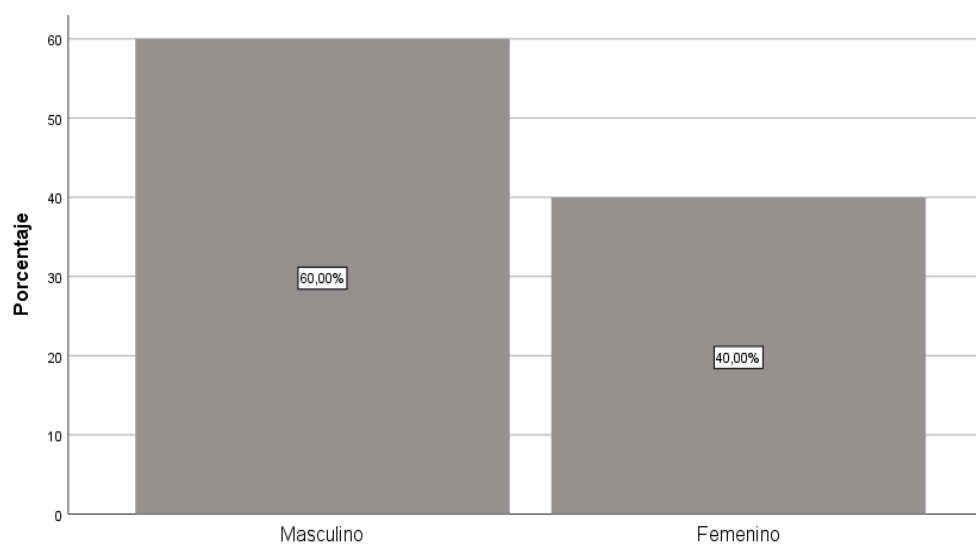
V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Cuadro 1. Frecuencias y porcentajes del sexo de los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha 2021

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Masculino | 21 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| Femenino | 14 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

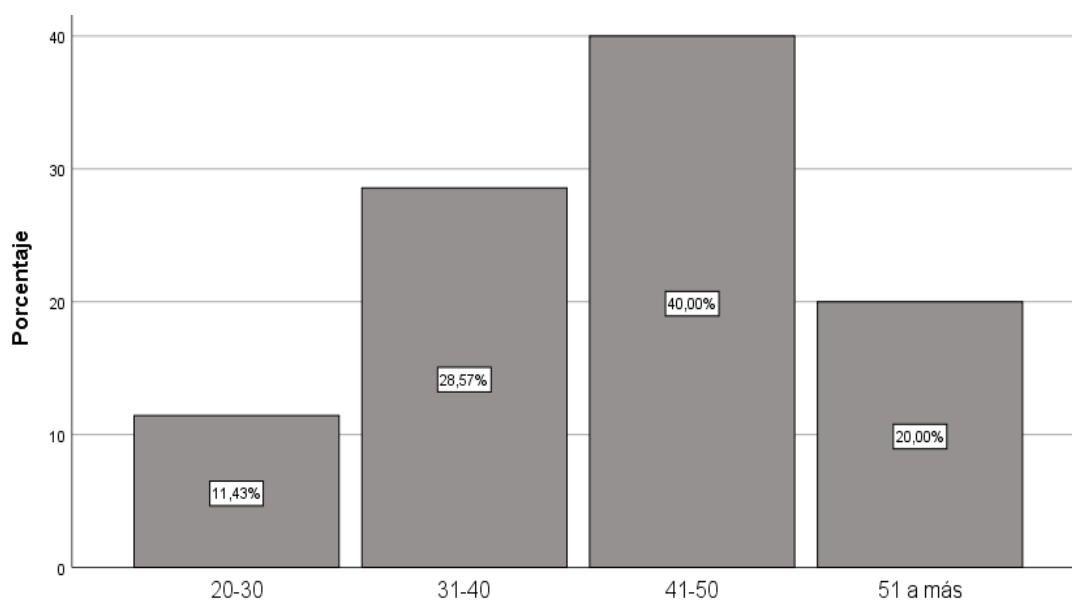
Figura 1. Frecuencias y porcentajes del sexo de los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha 2021



Cuadro 2. Frecuencias y porcentajes de edad de los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha 2021

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 20-30 | 4 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| 31-40 | 10 | 28,6 | 28,6 | 40,0 |
| 41-50 | 14 | 40,0 | 40,0 | 80,0 |
| 51 a más | 7 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

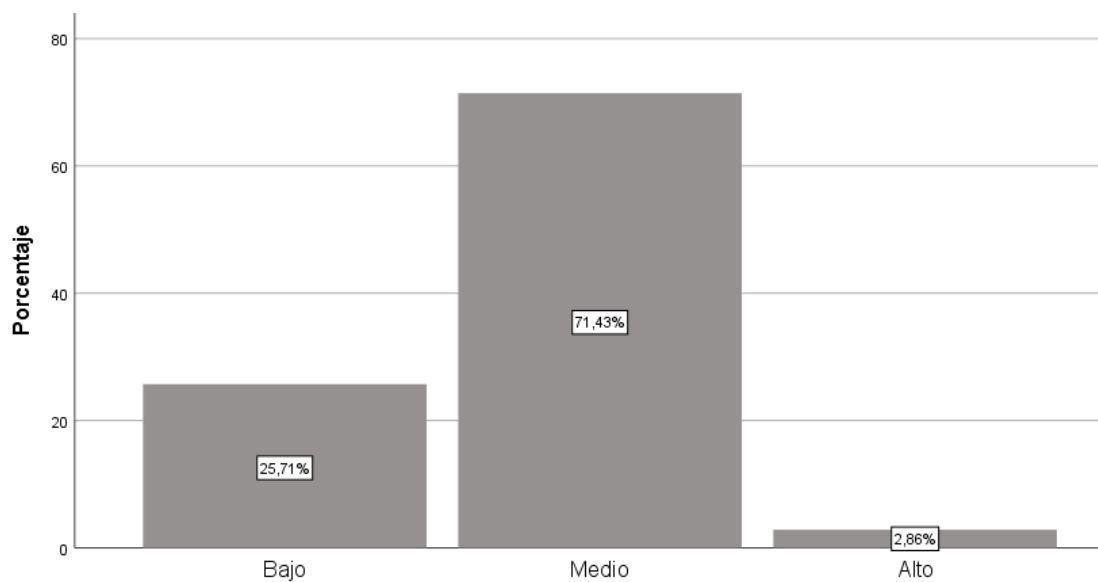
Figura 2. Frecuencias y porcentajes de edad de los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha 2021



Cuadro 3. Frecuencias y porcentaje de Estrés Laboral en los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha 2021

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Bajo | 9 | 25,7 | 25,7 | 25,7 |
| Medio | 25 | 71,4 | 71,4 | 97,1 |
| Alto | 1 | 2,9 | 2,9 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

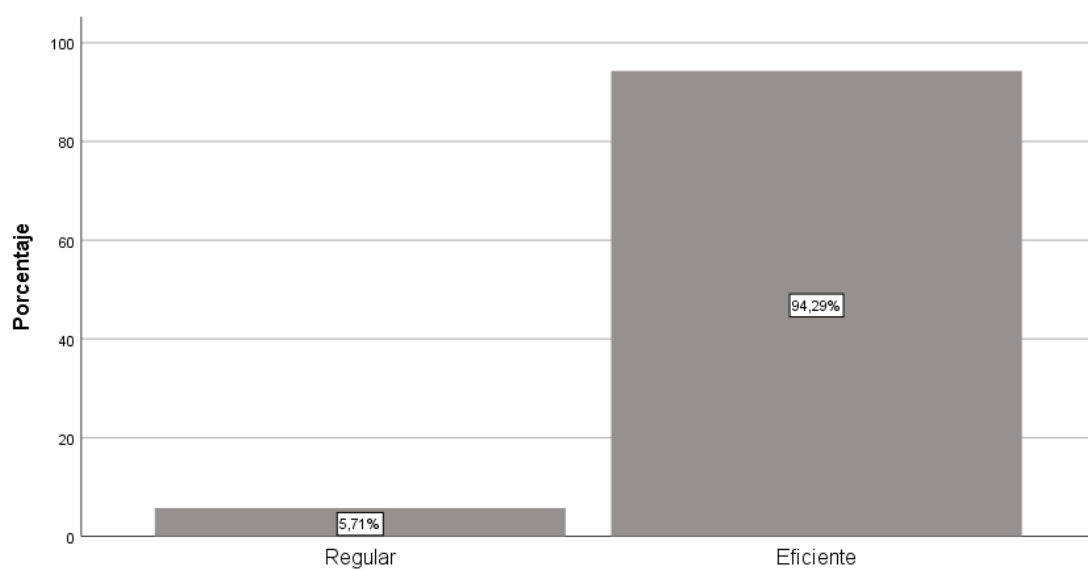
Figura 3. Frecuencias y porcentajes de Estrés Laboral en los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha 2021



Cuadro 4. Frecuencias y porcentajes de Desempeño Laboral de los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha 2021

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Regular | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| Eficiente | 33 | 94,3 | 94,3 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 4. Frecuencias y porcentajes de Desempeño Laboral de los docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha 2021



5.2. Interpretación de los Resultados

En el cuadro N°1 y la figura N° 1 se identificó que del 100% de la muestra conformada por docentes de la I.E. Simón Bolívar, el 60% de los docentes son de sexo masculino y el 40% son de sexo femenino.

En el cuadro N°2 y la figura N°2 nos muestra el rango de edad de los docentes de la I.E Simón Bolívar, se identificó que el 11, 4% tienen edades que oscilan entre 20 - 30 años, el 28,6 % tienen edades que oscilan entre 31 - 40 años, el 40,0% tienen edades que oscilan entre 41- 50 años y el 20,0% tienen edades que están entre 51 años a más.

En el cuadro N°3 y la figura N°3 de la variable estrés laboral se identificó que el 25,7 % de 9 docentes presentan un nivel de estrés bajo, el 71,4% de 25 docentes presentan un nivel de estrés medio y el 2,9 % de 1 docente presenta un nivel estrés alto.

En el cuadro N°4 y la figura N°4 de la variable desempeño laboral se identificó que el 5,7% de 2 docentes presentan un desempeño regular y el 94,3% de 33 docentes presentan un desempeño eficiente.

Cuadro 5. Prueba de normalidad Shapiro - Wilk para el estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021

| | Shapiro-Wilk | | |
|--------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Estrés laboral | ,946 | 35 | ,086 |
| Cansancio emocional | ,960 | 35 | ,224 |
| Despersonalización | ,944 | 35 | ,072 |
| Realización personal | ,872 | 35 | ,001 |
| Desempeño laboral | ,767 | 35 | ,000 |
| Conocimiento y habilidad | ,766 | 35 | ,000 |
| Trabajo en equipo | ,773 | 35 | ,000 |
| Responsabilidad | ,621 | 35 | ,000 |
| Calidad | ,725 | 35 | ,000 |
| Productividad | ,739 | 35 | ,000 |

Prueba de normalidad

En el cuadro N° 5 se observa la prueba de Shapiro Wilk, la cual se emplea cuando la muestra es menor a 50, esta prueba permite conocer si se empleará una prueba paramétrica o no paramétrica según el valor de p o la significancia. Si el valor es menor a 0,05 se considera que la distribución no es normal por lo que se emplea una prueba no paramétrica, por otro lado, si el valor es mayor a 0,05 se considera que la distribución es normal, por tanto, se emplea una prueba paramétrica. Los resultados presentados señalan que la distribución en su mayoría es no paramétrica por lo que se empleará el tipo de correlación por Rho de Spearman.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Cuadro 6. Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

Ha: Existe relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

H0: No existe relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

| | | | ESTRÉS LABORAL | DESEMPEÑO LABORAL |
|-----------------|----------------------|----------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | ESTRÉS LABORAL | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,024 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,892 |
| | | N | 35 | 35 |
| | DESEMPEÑO LABORAL | Coeficiente de correlación | ,024 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,892 | . |
| | | N | 35 | 35 |

Estrés y desempeño laboral en docentes, los resultados indican una significancia de 0,892 lo cual es mayor al valor teórico de 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Asimismo, se encontró un coeficiente de correlación positiva representada por 0,024 lo cual indica una correlación positiva muy baja. Se determina entonces que no existe correlación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes.

Cuadro 7. Cansancio emocional y el desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

Ha: Existe relación entre la dimensión cansancio emocional y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

H0: No existe relación entre la dimensión cansancio emocional y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

| | | | Cansancio Emocional | Desempeño Laboral |
|-----------------|---------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Cansancio Emocional | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,125 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,474 |
| | Desempeño Laboral | N | 35 | 35 |
| | | Coeficiente de correlación | -,125 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,474 | |

Cansancio emocional y desempeño laboral en docentes, los resultados indican una significancia de 0,474 lo cual es mayor al valor teórico de 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Así mismo, se encontró un coeficiente de correlación negativa representada por -,125 lo cual indica una correlación negativa débil o muy baja. Se determina entonces que no existe correlación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral en docentes.

Cuadro 8. Despersonalización y el desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

Ha: Existe relación entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

H0: No existe relación entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

| | | | Despersonalización | Desempeño Laboral |
|-----------------|--------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Despersonalización | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,015 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,930 |
| | Desempeño Laboral | N | 35 | 35 |
| | | Coeficiente de correlación | -,015 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,930 | . |
| | | N | 35 | 35 |

Despersonalización y desempeño laboral en docentes, los resultados indican una significancia de 0,930 lo cual es mayor al valor teórico de 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Así mismo, se encontró un coeficiente de correlación negativa representada por -,015 lo cual indica una correlación negativa débil o muy baja. Se determina entonces que no existe correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral en docentes.

Cuadro 9. Realización personal y el desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

Ha: Existe relación entre la dimensión realización personal y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

H0: No existe relación entre la dimensión realización personal y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chincha, 2021.

| | | | Realizació n Personal | Desempeño Laboral |
|--------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | Realizació n Personal | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,478** |
| | | Sig. (bilateral) N | . 35 | ,004 35 |
| | Desempe ño Laboral | Coeficiente de correlación | ,478** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) N | ,004 35 | . 35 |

Tabla 5. Realización personal y desempeño laboral en docentes, los resultados indican una significancia de 0,004 lo cual es menor al valor teórico de 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo, se encontró un coeficiente de correlación positiva representada por 0,478 lo cual indica una correlación positiva moderada. Se determina entonces que existe correlación positiva moderada entre la realización personal y el desempeño laboral en docentes.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

EL presente estudio en relación a la variable estrés, se encontró que 25,7% de docentes presentan un nivel de estrés bajo, seguidamente 71,4% de docentes presentan un nivel de estrés medio o moderado y finalmente el 2,9 presenta un nivel de estrés alto.

Esto evidencia que, los docentes en su mayoría se han visto afectados con estrés laboral, en un nivel moderado o medio. Esto puede originarse debido a las situaciones que se han presentado en el contexto de pandemia, los cambios en cuanto presencialidad en las escuelas, dificultades técnicas o de conexión, sobrecarga laboral, dificultades para el manejo de herramientas tecnológicas, entre otros.

Con respecto a la variable desempeño laboral, se identificó que 5,7% de docentes presentan un desempeño regular, por otro lado, el 94,3% de docentes presentan un desempeño eficiente.

Podemos afirmar, pese a la coyuntura actual del Covid-19 y a una educación virtual los docentes se han adaptado de una manera eficiente a su trabajo remoto con los alumnos.

6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

Los resultados encontrados en este estudio señalan que no existe relación entre las variables Estrés y Desempeño Laboral debido a que la significancia encontrada es de 0,892. Estos resultados mantienen relación a lo encontrado por Vásquez y Parco (2018) en su investigación titulada “Estrés laboral y Satisfacción del personal asistencial del centro de Salud Tambo” la cual se realizó en Ayacucho, en donde encontraron que no existe correlación entre las variables estrés y satisfacción, en donde se encontró una significancia de 0,64.

En otro contexto, Acosta et al. (2018) en su estudio “Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia” encontraron que no existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral en docentes universitarios, este estudio fue realizado en Colombia. Los resultados se asemejan mucho pese a la diferencia de cultura y grupos etarios o académicos a los que están orientados.

Por su parte, Carhuavilca y Juárez (2021) en su estudio realizado en Apurímac, encontraron que existe correlación inversa baja entre las variables estrés y desempeño laboral, quiere decir que a mayor estrés menor será el desempeño y viceversa. Estos resultados se asemejan encontrados por Marigorda (2020) quien en su estudio encontró una relación significativa entre el Estrés y el Desempeño Laboral, en su investigación se encontró una significancia del 0,007, ella concluye que a mayor estrés menor será el desempeño laboral. Ambos estudios fueron realizados en el mismo País y contexto semejante, puesto que se realizaron durante la pandemia.

Por otro lado, en cuanto al nivel de estrés encontrado en los docentes de la I.E Simón Bolívar durante el año 2022, se halló que predomina el nivel medio de estrés laboral en el 71,43% en los docentes. En el estudio realizado por, Salcedo y Velarde (2018) titulada “Estudio de los niveles de estrés y propuesta de intervención para los colaboradores de la empresa Arca Continental Región Norte en el año 2016-2017”, encontraron que el 87,5 % de los trabajadores presentaron un nivel de

estrés intermedio, este estudio fue realizado en Ecuador. Se puede apreciar que en diferentes contextos específicamente en países diferentes el nivel de estrés se ha mantenido en un nivel intermedio o moderado, asimismo, cabe resaltar que estos estudios fueron realizados en años diferentes, este estudio ha sido realizado en medio de una pandemia mientras que la investigación de Salcedo y Velarde (2018) ha sido realizado fuera de esta crisis mundial.

En esta investigación se encontró que el 2,9% presenta un nivel alto de estrés, lo cual representa un porcentaje mínimo de la población de estudio, por otro lado, Lemos et al. (2018), en su investigación titulada “Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos” realizado en Colombia, encontraron que el 21,3% de los docentes presentan un nivel significativo de estrés.

VII. CONCLUSIONES

No existe relación entre Estrés y Desempeño Laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chíncha, 2021. Se halló una significancia de 0,892 y un coeficiente de correlación por Rho de Spearman representado por 0,024.

No existe relación entre el Cansancio emocional y el Desempeño Laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chíncha 2021. Se halló una significancia de 0,474 y un coeficiente de correlación negativa por Rho de Spearman representado por -,125.

No existe relación entre Despersonalización y desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chíncha 2021. Se halló una significancia de 0,930 y un coeficiente de correlación negativa por Rho de Spearman representado por -0,15.

Existe relación entre la Realización Personal y el desempeño Laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe – Chíncha 2021. Se halló una significancia de 0,004 y un coeficiente de correlación positiva moderada por Rho de Spearman representado por 0,478.

VIII. RECOMENDACIONES

- Dado los resultados encontrados, se les pueden enseñar a las docentes técnicas sobre el manejo del estrés para emplearlos en situaciones que demanden mucha exigencia. Por otro lado, es recomendable mantener motivados a los docentes para que estos continúen con el mismo nivel en su desempeño laboral.
- Es necesaria la presencia de un psicólogo en la institución educativa para que acoja y acompañe a los docentes en casos de cansancio emocional. De esta manera se previenen los desbordes emocionales y posteriormente un bajo desempeño laboral.
- Se recomienda brindar espacios en donde los docentes puedan conectar con sus emociones, ya sean mediante dinámicas grupales o espacios individuales, de esta manera se puede prevenir la despersonalización. Así mismo, se refuerza el óptimo desempeño laboral.
- Para mantener un desempeño laboral óptimo, es necesario que exista motivación constante entre los docentes tomando en cuenta: el buen trato, el respeto, trabajo en equipo y empatía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo, R. (2012). *Habilidades Gerenciales*. México: Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Me Graw Hill.
- Estabridis, Z. (2019). *Estrés y Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa San Martín de Porres de Villa El Salvador - UGEL 01 [Tesis de posgrado en ciencias de la educación con mención en Gestión Edu, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle]*. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4448>.
- García, M. (2001). *La importancia de la evaluación del desempeño*. Proyecciones 20001.
- Griffiths, A. L. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Finlandia: Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>.
- Guerrero, Eloisa. (1999). "Burnout" o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado universitario. *Premios Nacionales de Investigación Educativo*, pp 298- 137. Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura. CIDE, Madrid.
- Hernández, O. y. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del Pensamiento*, VI(11), 113-129, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=141125357007>.
- Huamaní, S. L. (2007). *Influencia de los factores de motivación en el desempeño laboral*. Cuba: Universidad de La Habana.
- Karasek, R. (1981). *Job Socialisation and Job Strain: The Implications of Two Related Psychosocial Mechanism for Job Desing*. En *Working life* de B. Gardell y C. Johansson. (75-94). Chichester: John Wiley and Sons.
- Klingner, E. y. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México: ELIAC.

- Lazarus, R. (1966). *El estrés psicológico y el proceso de afrontamiento*. Nueva York: McGraw Hill.
- Lazarus, R. y. (1984). *Estrés, valoración y afrontamiento*. Nueva York: Springer.
- Looker, T. y. (1998). Superar el estrés (Aprende Tú Solo). *Dialnet*, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=197152>.
- Maslack, C. y Jackson, S. E. (1986). *Inventario de Maslach Burnout. Edición de Investigación Palo Alto*. CA: Consultoría Psicólogos Prensa.
- Morales, C. (2009). *Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño laboral*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- OMS. (2008). *Strees*. Lima: Editorial San Marcos.
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Strees*. Lima: Editorial San Marcos.
- Palmero, F. F.-A.-S. (2002). *Psicología De La Motivación y La Emoción*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana.
- Real Academia Española. (s.f.). *Estrés*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado el 23 de noviembre de 2021, de <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>.
- Rodríguez, J. (2004). *Administración Moderna de Personal (7ª ed.)*. México: Limusa.
- Selye Hans. (1973). The Evolution of the Stress Concept: The originator of the concept traces its development from the discovery in 1936 of the alarm reaction to modern therapeutic applications of syntoxic and catatoxic hormones. *American Scientist*, 61(6), 692-699, <https://www.jstor.org/stable/27844072>.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.
- Toro, J. (1983). *Estrés y Enfermedades. En Psicobiología. Interrelación de Aspectos Experimentales*. Barcelona: Herder.
- Vargas, C. y. (2019). *El estrés y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. "Modelo San Antonio" Del nivel primaria Moquegua 2018 [Tesis de maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]* . <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8982>.
- Raymundo Castro, Y. (2021) *Estrés Laboral y Salud Mental en el contexto de la pandemia Covid -19 en docentes de educación secundaria, Huancavelica-2020* [

Tesis para título profesional de psicólogo, Universidad Peruana los Andes].
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2275/TESIS%20FIN
AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2275/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Marcos Tasayco, R.E. (2017) *Estrés en docentes de la Institución Educativa secundaria "Colegio cooperativo mixto- Chincha en el mes de abril de 2017"* [*Tesis de Licenciado en Psicología, Universidad Autónoma de Ica*].
[http://repositorio.autonomaieica.edu.pe/bitstream/autonomaieica/308/2/MARCOS
%20TASAYCO%20RICARDO%20ENRIQUE%20-
%20ESTR%c3%89S%20EN%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20INSTIT
UCION%20EDUCATIVA%20SECUNDARIA%20%e2%80%9cCOLEGIO%20COO
PERATIVO%20MIXTO%20-%20CHINCHA%20EN%20EL.pdf](http://repositorio.autonomaieica.edu.pe/bitstream/autonomaieica/308/2/MARCOS%20TASAYCO%20RICARDO%20ENRIQUE%20-%20ESTR%c3%89S%20EN%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20INSTITUCION%20EDUCATIVA%20SECUNDARIA%20%e2%80%9cCOLEGIO%20COOPERATIVO%20MIXTO%20-%20CHINCHA%20EN%20EL.pdf)

Hinostroza Ramos, E. (2021) *Aprendizaje a distancia y estrés de los padres de los niños de 4 de la I.E. N° 115-21, SJL 2020* [*Tesis para grado académico de maestra en problemas de aprendizaje, Universidad César Vallejo*].
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bistream/handle/20.500.12696/58377/Hinostroza_RE
-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bistream/handle/20.500.12696/58377/Hinostroza_RE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lemos, M. Calle, G. Roldan, T. (24 de mayo de 2018). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Universidad Santo Tomas*. <https://www.redalyc.org/journal/679/67958346007/>

Marigorda Olmedo, H. (2020) *Estrés laboral y el desempeño docente durante la educación remota en una Institución Educativa de Ayabaca Piura 2020* [*Tesis para grado académico de Maestra en Educación, Universidad César Vallejo*].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66178/Marigorda_O
HR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66178/Marigorda_OHR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hidalgo Iparraguirre, L. (2019) *Estrés académico y procrastinación académica en estudiantes de una Universidad Privada de Trujillo* [*Tesis de Licenciada en Psicología, Universidad Privada del Norte*].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23175/Hidalgo%20Iparraguirre%20Linda%20Noelia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

| MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|
| <p>TÍTULO: “Estrés y Desempeño Laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha, 2021.</p> <p>ESTUDIANTE: Diana Fiorella Quispe Rodríguez</p> <p>Pedro Jesús Munayco Ugás</p> | | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLE | DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
| ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de la IE Simón Bolívar, Sunampe - Chincha, 2021? | Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha, 2021 | Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chincha, 2021 | <p>Variable X</p> <p>Estrés</p> | <p>Dimensión 1: Cansancio emocional</p> <p>Dimensión 2: Despersonalización</p> <p>Dimensión 3: Realización personal</p> | <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Población 35 docentes de secundaria de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe – Chincha.</p> <p>Muestra No aplica</p> |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | | | |
| <p>Problema Especifico 1</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral en docentes de la I.E</p> | <p>Objetivo Especifico 1:</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral en docentes de la I.E</p> | <p>Hipótesis Especifica 1:</p> <p>Existe relación entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral en docentes de la I.E Simón</p> | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|
| Simón Bolívar , Sunampe - Chinchá , 2021? | Simón Bolívar , Sunampe - Chinchá , 2021 | Bolívar , Sunampe - Chinchá , 2021 | | | Técnicas e instrumentos de recolección de información Técnica: Encuesta Instrumento: Inventario de Estrés de Maslach, Jackson (1986) Cuestionario de desempeño laboral de Chiavenato, (2000) Técnica de análisis de datos, a. Codificación b. Calificación c. Tabulación de datos Interpretación de los resultados. |
| Problema Específico 2 ¿Cuál es la relación entre la dimensión de despersonalización y el desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chinchá, 2021? | Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre la dimensión de despersonalización y el desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar, Sunampe - Chinchá, 2021. | Hipótesis Específica 2: . Existe relación entre la dimensión de despersonalización y el desempeño laboral en docentes de la I.E. Simón Bolívar, Sunampe - Chinchá 2021, | | | |
| Problema Específico 3 ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar , Sunampe - Chinchá , 2021? | Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar , Sunampe - Chinchá , 2021 | Hipótesis Específica 3: Existe relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en docentes de la I.E Simón Bolívar , Sunampe - Chinchá , 2021 | | | |
| | | | Variable Y Desempeño Laboral | Dimensión 1: Conocimiento y Habilidad Dimensión 2: Trabajo en Equipo Dimensión 3: Responsabilidad Dimensión 4 : Calidad Dimensión 5: Productividad | |

Anexo 2: Instrumentos de investigación

INVENTARIO PARA LA EVALUACIÓN DE ESTRÉS

Le pedimos su colaboración para el desarrollo del siguiente cuestionario respondiendo de forma anónima, no existen ni respuestas buenas ni malas, responda tal cual usted lo siente.

Marque con una (x), el casillero que corresponda

| N° | PREGUNTAS | Nunca (N) 0 | Algunas veces al año (AVS) 1 | Algunas veces al mes (AVM) 2 | Algunas veces a la semana (AVS) 3 | Diariament e (D) 4 |
|----|--|-------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---|--------------------------|
| 1 | Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo | | | | | |
| 2 | Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado | | | | | |
| 3 | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado | | | | | |
| 4 | Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo | | | | | |
| 5 | Siento que estoy tratando a algunos de mis empleados como si fueran objetos impersonales | | | | | |
| 6 | Siento que tratar todo el día con la gente me cansa | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 7 | Siento que trato, con mucha efectividad, los problemas de las personas a las que tengo que atender (dirigir) | | | | | |
| 8 | Siento que mi trabajo me está desgastando | | | | | |
| 9 | Siento que estoy influyendo en la vida de otras personas a través de mi trabajo | | | | | |
| 10 | Siento que mi trato con la gente es más duro | | | | | |
| 11 | Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente | | | | | |
| 12 | Me siento muy enérgico en mi trabajo | | | | | |
| 13 | Me siento frustrado por mi trabajo | | | | | |
| 14 | Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo | | | | | |
| 15 | Siento indiferencia ante el resultado del trabajo de mis empleados (o personas que atiendo profesionalmente) | | | | | |
| 16 | Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo | | | | | |
| 18 | Me siento estimulado después de haber trabajado estrechamente | | | | | |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo | | | | | |
| 20 | Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades | | | | | |
| 21 | Siento que mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada | | | | | |
| 22 | Me parece que mis empleados me culpan de algunos de sus problemas | | | | | |

DESEMPEÑO LABORAL

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

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

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

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | objetivos a cumplirse. | | | | | |
| 11 | Actúa con criterio propio, se le puede delegar con confianza. | | | | | |
| 12 | Cumple con las normas y reglamentos de la institución. | | | | | |
| 13 | Es responsable por decisiones que tome dentro de su área | | | | | |
| 14 | Realiza sus tareas en el tiempo oportuno | | | | | |
| 15 | Su trabajo contribuye al desarrollo de la institución | | | | | |
| 16 | Hay organización y planificación en el trabajo realizado. | | | | | |
| 17 | Se concentra en el rendimiento de sus actividades propias de su trabajo | | | | | |
| 18 | Administra los recursos de su área adecuadamente | | | | | |
| 19 | Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo. | | | | | |

Anexo 03: Bases de datos en SPSS y Excel

estres y desempeño laboral spss.sav (ConjuntoDatos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|--------------|----------|---------|-----------|---------------------|-----------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | SEXO | Númérico | 8 | 0 | Sexo | {1, Masculin... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 2 | EDAD | Númérico | 8 | 0 | Edad | {1, 20-30}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 3 | R1 | Númérico | 8 | 0 | 1. Me siento e... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 4 | R2 | Númérico | 8 | 0 | 2. Cuando term... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 5 | R3 | Númérico | 8 | 0 | 3. Cuando me l... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 6 | R4 | Númérico | 8 | 0 | *4. Siento que ... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 7 | R5 | Númérico | 8 | 0 | 5. Siento que e... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 8 | R6 | Númérico | 8 | 0 | 6. Siento que tr... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 9 | R7 | Númérico | 8 | 0 | 7. Siento que tr... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 10 | R8 | Númérico | 8 | 0 | 8. Siento que ... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 11 | R9 | Númérico | 8 | 0 | 9. Siento que e... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 12 | R10 | Númérico | 8 | 0 | 10. Siento que ... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 13 | R11 | Númérico | 8 | 0 | 11. Me preocup... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 14 | R12 | Númérico | 8 | 0 | 12. Me siento ... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 15 | R13 | Númérico | 8 | 0 | 13. Me siento fr... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 16 | R14 | Númérico | 8 | 0 | 14. Siento que ... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 17 | R15 | Númérico | 8 | 0 | 15. Siento indif... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 18 | R16 | Númérico | 8 | 0 | 16. Siento que ... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 19 | R17 | Númérico | 8 | 0 | 17. Siento que ... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 20 | R18 | Númérico | 8 | 0 | 18. Me siento ... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 21 | R19 | Númérico | 8 | 0 | 19. Creo que c... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 22 | R20 | Númérico | 8 | 0 | 20. Siento com... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 23 | R21 | Númérico | 8 | 0 | 21. Siento que ... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 24 | R22 | Númérico | 8 | 0 | 22. Me parece ... | {0, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 25 | ESTRES_L... | Númérico | 8 | 0 | ESTRES LABO | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 26 | ESTRES | Númérico | 8 | 0 | NIVEL DE EST... | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 27 | CANSANCI... | Númérico | 8 | 0 | CANSANCIO E... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 28 | DESPERS... | Númérico | 8 | 0 | DESPERSONA... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 29 | REALIZACI... | Númérico | 8 | 0 | REALIZACIÓN | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

25°C Soledad 13:09 3/02/2022

estres y desempeño laboral spss.sav (ConjuntoDatos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|--------------|----------|---------|-----------|---------------------|-----------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 29 | REALIZACI... | Númérico | 8 | 0 | REALIZACIÓN | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 30 | P1 | Númérico | 8 | 0 | 1. Conoce las f... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 31 | P2 | Númérico | 8 | 0 | 2. Tiene clara... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 32 | P3 | Númérico | 8 | 0 | 3. Se aportan n... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 33 | P4 | Númérico | 8 | 0 | 4. Posee la cap... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 34 | P5 | Númérico | 8 | 0 | 5. Se preocupa... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 35 | P6 | Númérico | 8 | 0 | 6. Propicia un c... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 36 | P7 | Númérico | 8 | 0 | 7. Establece un... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 37 | P8 | Númérico | 8 | 0 | 8. Trabaja en e... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 38 | P9 | Númérico | 8 | 0 | 9. Mantiene un... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 39 | P10 | Númérico | 8 | 0 | 10. Comunica a... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 40 | P11 | Númérico | 8 | 0 | 11. Actúa con ... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 41 | P12 | Númérico | 8 | 0 | 12. Cumple con ... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 42 | P13 | Númérico | 8 | 0 | 13. Es respons... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 43 | P14 | Númérico | 8 | 0 | 14. Realiza sus... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 44 | P15 | Númérico | 8 | 0 | 15. Su trabajo ... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 45 | P16 | Númérico | 8 | 0 | 16. Hay organiz... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 46 | P17 | Númérico | 8 | 0 | 17. Se concent... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 47 | P18 | Númérico | 8 | 0 | *18. Administra | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 48 | P19 | Númérico | 8 | 0 | 19. Dispongo d... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 49 | DESEMPE... | Númérico | 8 | 0 | DESEMPEÑO | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 50 | DESEMPE... | Númérico | 8 | 0 | NIVEL DE DES... | {1, Inadecua... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 51 | CONOCIMI... | Númérico | 8 | 0 | CONOCIMEN... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 52 | TRABAJO... | Númérico | 8 | 0 | TRABAJO EN ... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 53 | RESPONS... | Númérico | 8 | 0 | RESPONSABI... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 54 | CALIDAD | Númérico | 8 | 0 | CALIDAD | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 55 | PRODUCTI... | Númérico | 8 | 0 | PRODUCTIVID... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 56 | | | | | | | | | | | |
| 57 | | | | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

25°C Soledad 13:10 3/02/2022

Formulario sin título (respuestas) (1) - Excel

Inicio ses.

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

Y39

| | U | V | W | X | Y | Z | AA | AB | AC | AD | AE | AF |
|----|--|---|---|---|--------|-----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|--|---|--|---|
| | 19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo | 20. Siento como si estuviera extremadamente estresado | 21. Siento que mi trabajo emocionalmente son tratados de forma adecuada | 22. Me parece que mis empleados me culpan de algunos de sus problemas | ESTRÉS | DIMENSIÓN 1 (CANSANCIO EMOCIONAL) | DIMENSIÓN 2 (DESPERSONALIZACIÓN) | DIMENSIÓN 3 (REALIZACIÓN PERSONAL) | 1. Conoce las funciones a realizar y la manera de desempeñarse en el cargo | 2. Tiene claridad sobre las metas que debe lograr | 3. Se aportan nuevas ideas para el mejoramiento del área | 4. Posee la capacidad y el criterio para solucionar problemas |
| 1 | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 42 | 15 | 11 | 16 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 1 | 3 | 0 | 45 | 17 | 13 | 15 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 28 | 8 | 5 | 15 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 4 | 0 | 3 | 0 | 28 | 11 | 2 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 1 | 1 | 1 | 30 | 11 | 5 | 14 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 7 | 4 | 0 | 4 | 0 | 42 | 12 | 14 | 16 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 8 | 4 | 2 | 2 | 0 | 42 | 11 | 15 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 2 | 2 | 0 | 23 | 4 | 5 | 14 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 0 | 39 | 13 | 9 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 11 | 4 | 0 | 4 | 0 | 32 | 8 | 8 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 3 | 0 | 4 | 0 | 38 | 14 | 9 | 15 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 1 | 3 | 0 | 41 | 13 | 11 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 2 | 52 | 14 | 19 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 0 | 4 | 0 | 30 | 9 | 5 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 4 | 1 | 4 | 0 | 38 | 12 | 9 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 2 | 2 | 0 | 34 | 9 | 9 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 4 | 0 | 4 | 0 | 32 | 8 | 8 | 16 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 19 | 3 | 1 | 1 | 0 | 35 | 13 | 10 | 12 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 0 | 3 | 0 | 27 | 8 | 4 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 4 | 1 | 4 | 0 | 42 | 13 | 11 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 22 | 1 | 0 | 1 | 1 | 15 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 23 | 4 | 0 | 4 | 0 | 31 | 8 | 7 | 16 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 24 | 4 | 1 | 4 | 0 | 33 | 8 | 8 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 1 | 2 | 2 | 0 | 35 | 16 | 9 | 10 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 26 | 4 | 1 | 2 | 0 | 28 | 9 | 5 | 14 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 0 | 4 | 0 | 35 | 10 | 10 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 2 | 4 | 0 | 4 | 59 | 22 | 20 | 17 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 29 | 4 | 3 | 1 | 1 | 39 | 11 | 12 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 0 | 4 | 0 | 29 | 8 | 6 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 4 | 0 | 0 | 0 | 13 | 1 | 2 | 10 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 32 | 4 | 1 | 4 | 0 | 42 | 12 | 12 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 1 | 44 | 18 | 13 | 13 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 0 | 69 | 24 | 21 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 1 | 1 | 1 | 3 | 45 | 18 | 14 | 13 | 3 | 4 | 1 | 4 |

Respuestas de formulario 1 Hoja1 Hoja2

Formulario sin título (respuestas) (1) - Excel

Inicio ses.

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

Y39

| | AP | AQ | AR | AS | AT | AU | AV | AW | AX | AY | AZ | BA |
|----|--|---|--|---|--|---|-------------------|--|---------------------------------|-------------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| | 14. Realiza sus tareas en el tiempo oportuno | 15. Su trabajo contribuye al desarrollo de la institución | 16. Hay organización y planificación en el trabajo realizado | 17. Se concentra en el rendimiento de sus actividades propias de su trabajo | 18. Administro recursos de su área adecuadamente | 19. Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo | DESEMPEÑO LABORAL | DIMENSIÓN 1 (CONOCIMIENTO Y HABILIDAD) | DIMENSIÓN 2 (TRABAJO EN EQUIPO) | DIMENSIÓN 3 (RESPONSABILIDAD) | DIMENSIÓN 4 (CALIDAD) | DIMENSIÓN 5 (PRODUCTIVIDAD) |
| 1 | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 90 | 19 | 29 | 14 | 14 | 14 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 92 | 19 | 29 | 15 | 15 | 14 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 74 | 14 | 21 | 13 | 14 | 12 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 95 | 20 | 30 | 15 | 15 | 15 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 92 | 17 | 30 | 15 | 15 | 15 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 94 | 19 | 30 | 15 | 15 | 15 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 93 | 20 | 28 | 15 | 15 | 15 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 89 | 18 | 28 | 15 | 14 | 14 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 91 | 19 | 30 | 14 | 15 | 13 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 | 20 | 26 | 15 | 14 | 15 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 91 | 18 | 29 | 15 | 15 | 14 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 87 | 19 | 26 | 15 | 14 | 13 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 91 | 20 | 29 | 13 | 15 | 14 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 93 | 20 | 28 | 15 | 15 | 15 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 94 | 20 | 29 | 15 | 15 | 15 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 95 | 20 | 30 | 15 | 15 | 15 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 93 | 19 | 30 | 15 | 14 | 15 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 88 | 17 | 28 | 15 | 15 | 13 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 95 | 20 | 30 | 15 | 15 | 15 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 91 | 19 | 29 | 15 | 14 | 14 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 74 | 13 | 23 | 13 | 14 | 11 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 93 | 18 | 30 | 15 | 15 | 15 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 95 | 20 | 30 | 15 | 15 | 15 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 82 | 18 | 26 | 13 | 12 | 13 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 82 | 18 | 25 | 14 | 13 | 12 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 95 | 20 | 30 | 15 | 15 | 15 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 82 | 18 | 26 | 14 | 12 | 12 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 | 16 | 28 | 12 | 12 | 12 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 92 | 20 | 30 | 15 | 14 | 13 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 83 | 16 | 26 | 15 | 13 | 13 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 95 | 20 | 30 | 15 | 15 | 15 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 56 | 12 | 18 | 10 | 9 | 7 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 95 | 20 | 30 | 15 | 15 | 15 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 | 12 | 9 | 11 | 13 | 13 |

Respuestas de formulario 1 Hoja1 Hoja2

Anexo 04: Carta de presentación



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chincha Alta, 30 de diciembre del 2021

OFICIO N°578-2021-UAI-FCS

I.E. SIMON BOLIVAR
VILMA ROSARIO TIPIAN LEVANO
DIRECTORA
AV. MONTERRICO S/N - SUNAMPE

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.


La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mg. Giorgio A. Atujje Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, QUISPE RODRIGUEZ, DIANA FIORELLA, identificada con DNI 70156820 y MUNAYCO UGAS, PEDRO JESUS, identificado con DNI 70757995 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"ESTRES Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. SIMON BOLIVAR, SUNAMPE – CHINCHA, 2021"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

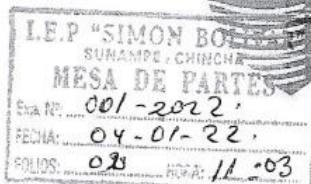
Chincha Alta, 30 de diciembre del 2021



Mg. Giorgio A. Aquije Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chincha Alta, 30 de diciembre del 2021

OFICIO N°578-2021-UAI-FCS

I.E. SIMON BOLIVAR
VILMA ROSARIO TIPIAN LEVANO
DIRECTORA
AV. MONTERRICO S/N - SUNAMPE

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mg. Giorgla A. Aquije Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

celular 987327085

Av. Abelardo Alva Maurtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe

Anexo 05: Proceso de evaluación

Sección 1 de 3

Estrés y Desempeño laboral en docentes

Hola, gracias por abrir este enlace, recuerda que esta encuesta es completamente anónima y los fines de esta investigación son estrictamente académicos. Desde ya, agradezco tu participación.

Sexo *

Femenino

Masculino

Edad *

20 - 30

31 - 40

41 - 50

50 a más

Curso que enseña *

Texto de respuesta corta

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

35 respuestas



Se aceptan respuestas

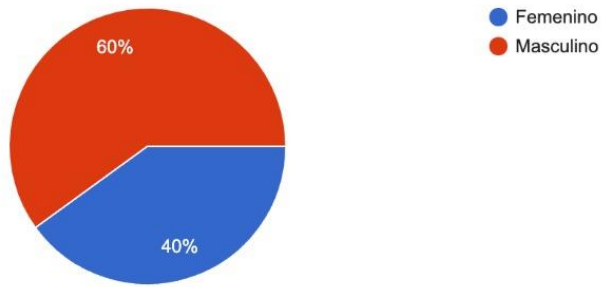
Resumen

Pregunta

Individual

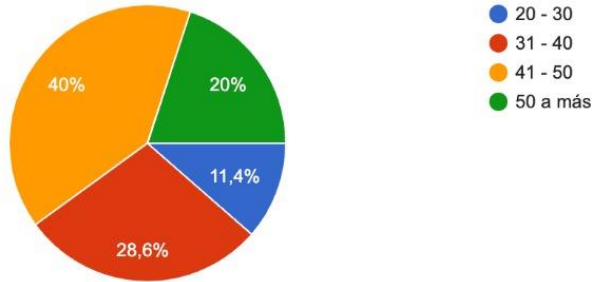
Sexo

35 respuestas



Edad

35 respuestas



Zoom Meeting

Diana Quispe Rodriguez Pedro Munayco Benigna Ynes Yl... Solano Segura J... Prado Cordero J... Gentile Chumbi...

Benigna Ynes Yllescas Solano Segura José Prado Cordero Jorge Gentile Chumbiauca R...

Estrés y Desempeño laboral en docentes

pedroges20@gmail.com (no compartiva) [Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

Desempeño Laboral en docentes

Le pedimos su colaboración para el desarrollo del siguiente cuestionario respondiendo de forma anónima, no existen respuestas buenas ni malas, responda tal cual usted lo siente.

1. Conoce las funciones a realizar y la manera de desempeñarse en el cargo *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

2. Tiene claridad sobre las metas que debe lograr *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Zoom Meeting

Diana Quispe Rodriguez Pedro Munayco Benigna Ynes Yl... Solano Segura J... Prado Cordero J... Gentile Chumbi...

Benigna Ynes Yllescas Solano Segura José Prado Cordero Jorge Gentile Chumbiauca R...

Estrés y Desempeño laboral en docentes

pedroges20@gmail.com (no compartiva) [Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

Desempeño Laboral en docentes

Le pedimos su colaboración para el desarrollo del siguiente cuestionario respondiendo de forma anónima, no existen respuestas buenas ni malas, responda tal cual usted lo siente.

3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado *

- Nunca
- Algunas veces al año
- Algunas veces al mes
- Algunas veces a la semana
- Diariamente

4. Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo *

- Nunca
- Algunas veces al año
- Algunas veces al mes
- Algunas veces a la semana
- Diariamente

5. Siento que estoy tratando a algunos de mis empleados como si fueran objetos impersonales *

- Nunca
- Algunas veces al año
- Algunas veces al mes
- Algunas veces a la semana
- Diariamente

Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

ESTRES Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. SIMÓN BOLIVAR, SUNAMPE - CHINCHA 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 10% |
| 2 | docplayer.es Fuente de Internet | 3% |
| 3 | 1library.co Fuente de Internet | 3% |
| 4 | repositorio.autonoma deica.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 5 | repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 6 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 7 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 8 | www.bvsst.org.ve Fuente de Internet | 1% |
| 9 | repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet | |

1%

10 repositorio.upn.edu.pe
Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo