



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

**TESIS**

**ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA PRIVADA LIDER, JULIACA 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR  
PSICOLÓGICO.

PRESENTADO POR:  
RICHARD MAMANI MAMANI

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:  
DR. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CÁRDENAS  
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-9450-671X

CHINCHA, 2024

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 21 de mayo del 2023

**Dra. JUANA MARIA MARCOS ROMERO**

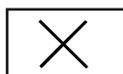
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

### Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que el bachiller: Richard Mamani Mamani, con DNI N° 40077476, de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, ha cumplido con presentar su tesis titulada: **“ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LIDER, JULIACA 2022”**.

APROBADO(A):



Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los jurados para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dr. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas

DNI N.º 45593538

Código ORCIR N.º 0000-0002-9450-671X

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Richard Mamani Mamani, identificado con DNI N° 40077476 en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Estrés Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el(la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

22%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 14 de abril de 2023



Richard Mamani Mamani

DNI N° 40077476



## **DEDICATORIA**

Quiero Dedicar este trabajo de tesis a mi familia, sin cuyo apoyo incondicional no hubiera sido posible su culminación.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Autónoma de Ica, por brindarme sus aulas para culminar mis estudios profesionales.

A los directivos y docentes de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca, por todo su apoyo brindado.

A todas las personas que de forma directa e indirecta colaboraron con el desarrollo de la presente investigación.

## RESUMEN

**Objetivo:** Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

**Metodología:** Se aplicó el enfoque cuantitativo de investigación, el tipo fue básico, con diseño correlacional, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y los instrumentos en cuestionarios previamente validados por juicio de expertos y análisis de confiabilidad.

**Participantes:** La población y muestra estuvo formada por 30 docentes de la institución educativa.

**Resultados:** Se determinó que existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral ( $p=0.032$ ), el coeficiente de correlación de  $r=-0.392$ ) con sentido negativo y fuerza regular. Se determinó que existe una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del estrés laboral presión de trabajo, falta de apoyo social y factores organizacionales ( $p<0.05$ ) todas de sentido negativo; no existe relación estadística entre la falta de realización personal y el desempeño laboral ( $p=0.578$ ).

**Conclusión:** El estrés laboral se relaciona de manera negativa con el desempeño laboral, con elevados niveles de la primera variable se espera una disminución del desempeño laboral.

**Palabras clave:** estrés laboral, desempeño laboral, docentes, educación, relación.

## ABSTRACT

**Objective:** To establish the relationship between work stress and job performance in teachers of the Leading Private Educational Institution, Juliaca 2022.

**Methodology:** The quantitative research approach was applied, the type was basic, with correlational design, as a data collection technique the survey and the instruments in questionnaires previously validated by expert judgment and reliability analysis were used.

**Participants:** The population and sample consisted of 30 teachers from the educational institution.

**Results:** It was determined that there is a statistically significant relationship between work stress and work performance ( $p=0.032$ ), the correlation coefficient of  $r=-0.392$ ) with a negative direction and regular strength. It was determined that there is a statistically significant relationship between the dimensions of work stress, work pressure, lack of social support and organizational factors ( $p<0.05$ ), all negative; There is no statistical relationship between the lack of personal fulfillment and job performance ( $p=0.578$ ).

**Conclusion:** Work stress is negatively related to work performance, with high levels of the first variable a decrease in work performance is expected.

**Keywords:** work stress, job performance, teachers, education, relationship.

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>14</b>
2.1. Descripción del problema. ....	14
2.2. Pregunta de investigación general.....	16
2.3. Preguntas de investigación específicos.....	16
2.4. Objetivo general.....	16
2.5. Objetivos específicos.....	16
2.6. Justificación e importancia.....	17
2.7. Alcances y limitaciones.....	18
<b>III. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>19</b>
3.1. Antecedentes.....	19
3.2. Bases teóricas.....	26
3.3. Marco conceptual.....	38
<b>IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>42</b>
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	42
4.2. Diseño de la investigación.....	42
4.3. Hipótesis general y específicas.....	43
4.4. Identificación de las variables.....	43
4.5. Matriz de operacionalización de variables.....	45
4.6. Población y muestra.....	46
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	47
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	49
<b>V. RESULTADOS.....</b>	<b>50</b>

5.1. Presentación de resultados. ....	50
5.2. Interpretación de resultados. ....	61
<b>VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>63</b>
6.1. Análisis inferencial. ....	63
<b>VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>71</b>
7.1. Comparación de resultados. ....	71
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>75</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>77</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>85</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	86
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos .....	88
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición .....	91
Anexo 4: Base de datos.....	101
Anexo 5: Evidencia Fotografica .....	103
Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	106

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de variables.....	45
<b>Tabla 2.</b> Nivel de estrés laboral .....	51
<b>Tabla 3.</b> Nivel de estrés laboral en la dimensión presión de trabajo.....	52
<b>Tabla 4.</b> Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de apoyo social...	53
<b>Tabla 5.</b> Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de factores organizacionales .....	54
<b>Tabla 6.</b> Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de realización personal .....	55
<b>Tabla 7.</b> Nivel de desempeño laboral .....	56
<b>Tabla 8.</b> Nivel de desempeño laboral en la dimensión perfil docente, compromiso y experiencia profesional.....	57
<b>Tabla 9.</b> Nivel de desempeño laboral en la dimensión motivación y condiciones de aprendizaje .....	58
<b>Tabla 10.</b> Nivel de desempeño laboral en la dimensión desarrollo de procesos en el aula.....	59
<b>Tabla 11.</b> Nivel de desempeño laboral en la dimensión de evaluación ..	60
<b>Tabla 12.</b> Prueba de normalidad para las variables y dimensiones.....	63
<b>Tabla 18.</b> Análisis de correlación de Pearson entre el estrés laboral y desempeño laboral .....	64
<b>Tabla 19.</b> Análisis de correlación de Pearson entre la presión de trabajo y desempeño laboral .....	66
<b>Tabla 20.</b> Análisis de correlación de Pearson entre la falta de apoyo social y desempeño laboral .....	67

**Tabla 21.** Análisis de correlación de Pearson entre los factores organizacionales y desempeño laboral..... 68

**Tabla 22.** Análisis de correlación de Pearson entre la falta de realización personal y desempeño laboral..... 70

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de estrés laboral .....	51
Figura 2. Nivel de estrés laboral en la dimensión presión de trabajo.....	52
Figura 3. Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de apoyo social...	53
Figura 4. Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de factores organizacionales .....	54
Figura 5. Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de realización personal .....	55
Figura 6. Nivel de desempeño laboral .....	56
Figura 7. Nivel de desempeño laboral en la dimensión perfil docente, compromiso y experiencia profesional.....	57
Figura 8. Nivel de desempeño laboral en la dimensión motivación y condiciones de aprendizaje .....	58
Figura 9. Nivel de desempeño laboral en la dimensión desarrollo de procesos en el aula.....	59
Figura 10. Nivel de desempeño laboral en la dimensión de evaluación ..	60

## I. INTRODUCCIÓN

La investigación tuvo su inicio en la observación directa de problemas de estrés laboral en los docentes de dicha institución educativa, a partir de los cual se pudo también evidenciar que tiene repercusiones importantes en el desempeño laboral, lo cual fue sostenido bajo diversos estudios previos, así como un marco teórico que indicaba que las relaciones entre estas dos variables son de importancia en el campo de la psicología en el campo del comportamiento organizacional. Las consecuencias del estrés y un bajo desempeño laboral son también de importancia para los estudiantes que reciben la formación educativa bajo situaciones que no son las óptimas por parte de su docente, por tanto, estudiar uno de los componentes de este binomio, como son los docentes, es de suma importancia para comprender las relaciones intrínsecas de las dimensiones que la componen.

El presente informe de tesis se presenta siguiendo el reglamento de grados y títulos de la universidad, estructurado en los siguientes capítulos.

- I. Introducción, en la cual se da un panorama general e introductorio de las variables de estudio y el contenido de la investigación.
- II. Planteamiento del problema, en este apartado se presenta y describe la realidad problemática identificada, así como su formulación de los problemas en forma general y específicos, la justificación, los alcances y limitaciones del estudio.
- III. Marco teórico, se exponen los antecedentes de estudios tanto nacionales como internacionales, relacionados con el tema de investigación, además del marco teórico para cada una de las variables y el marco conceptual.
- IV. Metodología, donde se identifica el tipo, nivel y diseño de investigación, así como la población de estudio y muestra, se formulan las hipótesis, operacionalización de variables, el método y técnica de recolección de datos, así como los instrumentos aplicados.

- V. Resultados, en este apartado se presentan los hallazgos y los resultados obtenidos, conforma a la matriz básica de datos, además de realiza la contrastación de las hipótesis tanto general como específicas.
- VI. Análisis de los resultados, se realiza una discusión de los resultados del presente estudio comparativamente tanto con los antecedentes como el marco teórico.

Al finalizar se exponen las conclusiones y recomendaciones de la investigación, el listado de las referencias bibliográficas y los anexos pertinentes.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 2.1. Descripción del problema.

Los datos estadísticos que identifican el problema del estrés a nivel mundial señalan que el país de Suiza se presenta hasta en un 68% de su población, mientras que en Noruega y Suecia se identifica el 31%, en Alemania se tiene un 28%. Al respecto la Organización Mundial de la Salud (OMS) para el año 2015 indicaba que en el mundo entre el 5 y 10% de las personas trabajadoras en países desarrollados se hallan afectados por el estrés laboral, también el problema se evidencia al identificar que entre 20 a 50% de trabajadores en países industrializados se encuentran afectados por estrés. Las consecuencias de este trastorno se produce cuando la misma progresa hacia la depresión, que bajo ciertas circunstancias puede llegar al suicidio, siendo la edad más afectada entre los 15 a 29 años (Chavez, 2016).

Así mismo Robalino (2018) indica que en el caso del espacio de América Latina, la situación también es preocupante, puesto que se observa un crecimiento sostenido de las personas afectadas por el estrés, así se tiene que en el país de Argentina, los estudios indican que en su capital (Buenos Aires), se presenta que un 65% de los trabajadores manifiestan sentirse afectados por estrés ocasionado en parte por sus responsabilidades laborales, si bien es las provincias del interior el porcentaje de personas afectadas se reduce a 18%, queda claro que el problema es patente y sus manifestaciones en el desempeño laboral serían básicamente una reducción del desempeño

En el caso de nuestro país (Perú), se evidencia también una situación preocupante por la alta prevalencia de afecciones de la salud mental, así los datos disponibles indican que un 78% de una consulta a cuatro mil trabajadores, indicaron haberse sentido estresados en algún momento por su actividad laboral, además identificaron que el origen se encontraría en el exceso de carga laboral, las constantes llamadas de

atención por sus superiores, así como las metas que deben cumplir, en general indican manifestaciones físicas como molestias musculares como efecto de la mismas y un cansancio mental entre las principales (Meléndez, 2016).

En este sentido el Banco Mundial (2018) indica que la situación que preocupa, es que las personas en el Perú en un 50% que padecen algún problema de salud mental, no reconocen al estrés como una verdadera enfermedad que requiera ser tratada, pues la identifican como un simple estado de ánimo que puede superarse de manera espontánea o poniendo “fuerza de voluntad”, es decir no consideran que sea un problema que requiere la búsqueda de apoyo profesional, por lo tanto es parte de una concepción errónea que empeora la situación y puede agravarse en situaciones de mayor gravedad.

En el contexto local si bien existe escasa información sobre el problema del estrés, se tiene que el Jefe Territorial del Área de Salud indicó que se estima que un 80% de la población puneña presenta algún nivel de estrés, la cual se genera por diversas causas, como puede ser una faltas de alimentación saludable, hábitos de vida inadecuados, no se cuenta con hábitos para realizar ejercicios físicos, entre otros (Sosa, 2017). Del mismo modo en la Institución Educativa Privada Líder en la ciudad de Juliaca, se observa que sus docentes presentan evidencias de estrés, debido en parte a las condiciones de bioseguridad que se implementaron, la sobrecarga de horas de trabajo, el incremento del costo de vida, por lo que muchos de ellos deben realizar varios horas adicionales en diferentes instituciones educativas o dedicarse además a otras actividades económicas, todo ella crea situaciones estresantes que pueden tener repercusiones en su desempeño como docente al interior de esta institución. Por estas razones se realizará la siguiente investigación.

## **2.2. Pregunta de investigación general.**

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022?

## **2.3. Preguntas de investigación específicos.**

PE1: ¿Qué relación existe entre la presión de trabajo y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022?

PE2: ¿Qué relación existe entre la falta de apoyo social y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022?

PE3: ¿Qué relación existe entre los factores organizacionales y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022?

PE4: ¿Qué relación existe entre la realización personal y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022?

## **2.4. Objetivo general.**

Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

## **2.5. Objetivos específicos.**

OE1: Establecer la relación que existe entre la presión de trabajo y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

OE2: Establecer la relación que existe entre la falta de apoyo social y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

OE3: Establecer la relación que existe entre los factores organizacionales y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

OE4: Establecer la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

## **2.6. Justificación e importancia.**

Justificación teórica: La investigación tiene su justificación en el aspecto teórico, puesto que busca explicar cómo el estrés laboral tiene repercusiones en el desempeño laboral en docentes, para ello no solo se aborda en una relación única, sino también en las dimensiones que componen este tipo de estrés, por lo que el aporte en términos teóricos permitirán interpretar relaciones específicas y evidenciar cuál de los componentes del estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral docente, considerando la importancia que la misma tiene en el caso de una institución educativa, bajo la línea de investigación del comportamiento organizacional.

Justificación práctica: Respecto a la justificación práctica, los resultados hallados permitirán identificar situaciones de estrés elevado e incluso de problemas de mayor riesgo como depresión, información que será puesta a consideración de la dirección de la institución educativa, para tomar las medidas necesarias para prevenir situaciones de mayor riesgo, realizando las recomendaciones pertinentes y sugiriendo las formas de intervención para mejorar la condición de dichos docentes.

Justificación metodológica: Mientras que, en el aspecto metodológico, la investigación se sostiene en el uso de dos instrumentos previamente validados en estudios con poblaciones similares, así mismo se verificará sus características psicométricas tanto en el componente de contenido por medio de juicio de expertos, así como del constructo por medio de un

análisis de fiabilidad con prueba piloto y su análisis con el estadístico de Alpha de Cronbach, por tanto, el aspecto metodológico se halla justificado plenamente.

### **Importancia.**

La importancia de la investigación radica en la actualidad del tema, así como en tratar de interpretar las relaciones tanto en lo general como lo intrínseco del estrés laboral y el desempeño laboral, en un segmento de la sociedad de tanta importancia como son los docentes, puesto que son los encargados de formar a los futuros ciudadanos del país.

## **2.7. Alcances y limitaciones.**

### **2.7.1. Alcances.**

- A nivel social: el estudio se realizará con el consentimiento de los docentes para participar en el estudio.
- A nivel espacial: el estudio estuvo ubicado espacialmente en la ciudad de Juliaca, específicamente en la Institución Educativa Privada Líder.
- A nivel temporal: el estudio será realizado en un espacio de tiempo delimitado entre los meses de abril a setiembre del 2022.

### **2.7.2. Limitaciones.**

- En el estudio se propone relacionar solo dos variables, sin embargo, los procesos psicológicos como el estrés están relacionados con otras variables que no se consideran en la presente investigación.
- Las restricciones implementadas por la pandemia del Covid-19, no permitieron una interacción directa continua con los participantes, se tuvo que realizar algunas acciones de manera remota.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes.

Al momento de la ejecución del estudio, se realizó una revisión exhaustiva de diversas publicaciones relacionadas al tema de estudio, de los cuales se seleccionaron los siguientes:

##### **Antecedentes internacionales.**

**Collantes (2021)** publicó el trabajo de investigación titulado “*Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021*”. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.

El objetivo fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente en dicha institución. Metodología: se utilizó el enfoque de investigación cuantitativo, el nivel fue básico, el diseño fue no experimental, el alcance fue de corte transversal, con correlación, la muestra de estudio estuvo formada por 72 maestros, para el recojo de información se aplicaron dos instrumentos, en forma de cuestionarios que fueron validados en su contenido por juicio de expertos y análisis de fiabilidad, los ítems fueron adaptados por la investigadora, se analizó los datos por estadística inferencial.

Resultados: se determinó la existencia de una relación estadística significativa entre las variables de estudio ( $p=0.001$ ), mientras que el coeficiente de correlación de Spearman fue de  $-0.233$ , es decir la relación es de sentido negativa y la fuerza es de nivel bajo, se espera que al subir los niveles de estrés el desempeño docente disminuya en su calidad. Conclusión: Se comprobó la existencia de relación entre el estrés y desempeño docente en docentes de una institución educativa.

**Chappa y Valle (2020)** publicaron “*Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista*”.

Ica, 2020". (Tesis de Pregrado). Programa Académico de Psicología. Universidad Autónoma de Ica. Ica. Perú.

Con el objetivo de relacionar el estrés con el desempeño de los docentes de una institución educativa. Metodología: se utilizó el paradigma cuantitativo de la investigación, el nivel fue descriptivo, con diseño correlacional, el alcance fue transversal (Hernández & Mendoza, 2018), para el recojo de información se aplicaron dos instrumentos mediante formularios virtuales, los cuales fueron validados en términos de contenido y constructo, la muestra de estudio estuvo formada por 35 maestros de dicha institución, el análisis estadístico fue bivariado.

Resultados: se obtuvo que el 42.9% manifestó un nivel de estrés muy bajo, mientras el 17.1% se halló en nivel bajo, el 8.6% se hallaba en nivel normal, el 20% en nivel moderado, el 11.4% indicó un nivel alto de estrés; además se comprobó que no existe relación directa entre el estrés y desempeño laboral de los docentes en la institución educativa. Se llega a la conclusión que no existe relación estadísticamente significativa ( $p=0,129$ ) entre el estrés y el desempeño laboral en el personal docente de dicha institución.

**Lavado (2020)** publicó el trabajo titulado "*El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018*". (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. Perú.

Formuló el objetivo fue determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una institución. Metodología: el estudio se ubica en el nivel descriptivo, con diseño correlacional, además de alcance transversal, la muestra de estudio fue formada por 44 maestros, para el recojo de la información se aplicaron como instrumentos dos cuestionarios, que fueron validados para valorar su contenido y constructo, el análisis estadístico fue con el coeficiente de correlación de Pearson

previa comprobación de los supuestos de normalidad y homogeneidad de varianza.

Resultados: se determinó que el 57% se halla en nivel bajo de estrés, siendo muy bajo en el 39% y de nivel medio en el 5%; mientras que el desempeño docente en un 52% es muy bueno y en el 48% es bueno, respecto a la relación se identificó que el coeficiente de correlación es significativo ( $p < 0.05$ ), además el sentido de esta es negativo  $r = -0.6108$ , es decir a mayores niveles de estrés se espera una disminución del desempeño de los docentes, la fuerza es moderada. Conclusión: se verificó la existencia de relación estadística entre las variables de estudio, el estrés tiene efecto negativo en el desempeño docente.

**Gonzáles (2020)** desarrolló el trabajo "*El estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2 Naciones Unidas, Huarochiri*". (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.

Propuso el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral en el desempeño docente. Metodología: el método fue el hipotético-deductivo, el nivel fue descriptivo, mientras que el diseño fue correlacional, el alcance fue de corte transaccional, además se siguió el enfoque cuantitativo, como instrumento se aplicó el cuestionario de Estrés Laboral de Bournout y el cuestionario de desempeño docente de Medrano, los cuales están formados por una escala de tipo Likert, la muestra de estudio fue formada por 80 maestros de dicha institución, la estadística utilizada fue descriptivas e inferencial para probar hipótesis.

Resultados: el análisis de correlación por medio del coeficiente de Rho de Spearman indica un valor de 0.659, el cual resultó ser estadísticamente significativo ( $p < 0.05$ ), el sentido de la misma es positivo o directamente proporcional, respecto a la fuerza se interpreta como regular. Conclusión: se confirma la existencia de relación entre las variables de estrés y desempeño docente en una institución educativa de Huarochiri.

**Ochoa (2017)** publicó el estudio “*El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*”. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa. Perú.

Propuso el objetivo de valorar la relación que se da entre estrés laboral y desempeño docente de los profesores de una institución educativa. Metodología: la investigación se ubicó en el nivel básico, el diseño fue no experimental y correlacional, los instrumentos para recoger la información fueron, un test de observación, además de una rúbrica de observación, la muestra de estudio estuvo formada por 60 maestros de dicha institución educativa, el análisis estadístico fue de nivel descriptivo e inferencial para probar hipótesis.

Resultados: para la dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral, se obtuvo que el 75% presentaron un nivel medio, con presencia de sensaciones de sobre esfuerzo físico y hastío emocional, para la despersonalización el 61% se hallan en nivel medio, con actitudes y respuestas cínicas hacia los estudiantes y compañeros, para realización personal el 68% se ubican en nivel medio con pérdida de confianza en la realización personal y concepto auto negativo, en general el 68% se encuentra con estrés laboral en el nivel medio. El desempeño docente en un 65% en nivel medio. Conclusión: existe una correlación directa y alta con un valor de 0.761 entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes.

#### **Antecedentes internacionales.**

**Barreto y Piamonte (2020)** publicaron el estudio “*Estrés laboral en comunidad docente*”. (Tesis de Pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia. Bucaramanga. Colombia.

Plantearon el objetivo fue medir el nivel de estrés laboral que se presentan en una comunidad docente. Metodología: se desarrolló un estudio de nivel descriptivo, se aplicó el enfoque cuantitativo, el alcance fue

transversal, la muestra estuvo formada por 50 docentes de diferentes niveles educativos, el recojo de datos se hizo por un cuestionario de estrés validado.

Resultados: para la dimensión de cansancio emocional se identificó que el 82% no se encontraba afectado, mientras un 18% se halló en nivel moderado de cansancio, para la despersonalización, el 48% no se hallaba afectado, mientras que un 50% moderadamente afectado y 2% muy afectado, respecto a la realización personal un 90% no es afectado, el 10% afectado. En general se determinó que un 68% de docentes se hallan en riesgo medio de padecer de burnout y un 32% se hallan en riesgo alto. Conclusión: se determinó que existen niveles medios de estrés en los docentes, los cuales pueden interferir en su desempeño en el aula.

**Carrillo y Obaco (2019)** publicaron artículo "*Estrés docente: causas y repercusiones laborales*". (Artículo de investigación). Babahoyo. Ecuador.

El objetivo fue analizar las causas que provocan estrés laboral en los docentes. Metodología: se siguió un enfoque cuantitativo, para recoger los datos se aplicaron dos cuestionarios con validación previa, el análisis estadístico fue de nivel descriptivo en tablas de frecuencia porcentuales.

Resultados: se identificó como factores estresores laborales a las tareas administrativas con el 35%, la adaptación laboral con 34% y las clases difíciles el 32%; respecto a la edad se identificó que entre los 20 a 30 años indican que las clases difíciles son el principal factor que les provoca estrés con 6.71 puntos de media, mientras que para los años de experiencia laboral se tiene que de 0 hasta los 10 años los docentes identifican como estresor a las tareas administrativas; finalmente se identifica que el deficiente afrontamiento del estrés es el principal síntoma. Conclusión: se identificó las labores administrativas y las clases difíciles como situaciones que generan estrés en los docentes.

**Acosta et al. (2018)** en la investigación “*Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia*” (Artículo científico). Universidad Popular del Cesar. Colombia.

Tuvieron como objetivo valorar la relación entre el estrés ocupacional y la evaluación de desempeño de docentes. Metodología: la investigación fue de alcance transversal, con enfoque cuantitativo, el diseño fue correlacional, la muestra fue constituida con 47 docentes universitarios, elegidos por criterios probabilísticos, se aplicaron dos instrumentos, el primero para los aspectos sociales y demográficos, el segundo un cuestionario para identificar el nivel de estrés, el cual fue tomado de un anexo técnico, con previa validación externa.

Resultados: se identificó que el 60% cuenta con menos de cuatro años de experiencia, mientras solo un 17% cuenta con más de 15 años de experiencia, el 83% cuenta con contratos de plazo fijo de un año. El análisis de relación indica que no se halló correlación entre los indicadores sociodemográficos con los niveles de estrés ( $p > 0.05$ ). Conclusión: no se halló relación estadística entre indicadores sociales y demográficos con el estrés en docentes universitarios, atribuible a la interferencia de otras variables.

**Miranda (2018)** publicó “*Satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente del instituto superior tecnológico Don Bosco – El Alto*”. (Tesis de Pregrado). Carrera de Psicología. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz. Bolivia.

Planteó el objetivo de describir el grado de relación entre la satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente. Metodología: se desarrolló un estudio bajo el enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), el nivel fue descriptivo y el diseño correlacional, el alcance fue de corte transversal, sin manipulación o intervención en las variables, la muestra de estudio estuvo formada por 44 docentes obtenida por muestreo

probabilístico, constituida por ambos sexos y un rango de edad entre 25 a 50 años, la recogida de datos se hizo por medio de dos instrumentos como la Escala de Satisfacción Laboral de tipo aditiva con una escala ordinal formada por 62 ítems y el Cuestionario de Burnout de Docentes (CBP-R) con 66 ítems, el análisis estadístico fue descriptivo y bivariado.

Resultados: se obtuvo que existe un nivel de satisfacción entre medio y moderado; mientras el nivel de estrés también se encontró entre medio y moderado, la prueba de asociación de Chi Cuadrado determinó que no existe relación estadística entre la satisfacción laboral y estrés laboral ( $p > 0.05$ ). Conclusión: Se determinó que no existe relación entre las variables, atribuible a la intervención de otras variables que también inciden en los niveles de estrés.

**Bonilla (2016)** publicó la investigación *“El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa Victoria Vásquez Cuvi- Simón Bolívar- Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”*. (Tesis de título profesional). Carrera de Psicología Industrial. Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador.

Indican por objetivo analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Metodología: se siguió el método hipotético deductivo, en sentido estructurado, para lo que se aplicaron dos cuestionarios con previa validación, la muestra de estudio fue de 50 maestros, el análisis estadístico fue bivariado para probar las hipótesis.

Resultados: el 54% indicó sentir estrés en su centro laboral, mientras el 51% indican que siempre el ambiente laboral es favorable para disminuir la tensión, además el 78% indican que siempre son conscientes de las causas que originan el estrés, así como de sus consecuencias en lo laboral, un 56% identifica que siempre experimenta algún tipo de presión laboral, el 50% indica que a veces siente saturación de trabajo, mientras un 54% indica que solo a veces se realiza capacitaciones para mejorar su labor

docente. Conclusión: se determinó que los docentes identifican sentir estrés atribuible a su labor docente.

## **3.2. Bases teóricas.**

### **3.2.1. Variable 1: El estrés laboral.**

#### **3.2.1.1. Definición del estrés.**

Se hace necesario contar inicialmente con una definición del estrés, para ello se recurre a su origen, así se tiene que el término estrés proviene del verbo “*stringere*” que en latín tiene el significado de oprimir, sujetar u apretar, su aparición se remonta hasta el siglo XIV y su acepción se refiere a las situaciones donde se manifiesta dureza, aflicción o tensión, posteriormente el término fue conceptualizado también en la dimensión física, esto se sucede en el siglo XVIII, para identificar la fuerza que se genera en un cuerpo como respuesta fisiológica de un estímulo exterior que busca desestabilizar el equilibrio natural de un ser humano (Ministerio de Salud, 2005).

Así mismo Ochoa et al. (2020) indica que posteriormente en 1932 Walter Cannon desarrolla el concepto y considera al estrés como una perturbación de la homeostasis natural del cuerpo humano, es decir es una alteración evidente del equilibrio de un estado de salud, el cual tiene repercusiones importantes en diferentes aspectos funcionales tanto psicosociales como físicos. Así mismo en ese contexto Selye en el año de 1936 actualizó el término de “Estrés” y lo incorpora como un concepto de nivel científico, su aporte se orienta hacia la identificación de los principales efectos, los cuales los distingue como una triada como la hipertrofia suprarrenal, ulceración gastrointestinal, además señala que los causantes son diversos estresores, lo cual fue provocada por diferentes estresores; además luego acuñó el término de “síndrome de adaptación general” como una sinonimia de estrés, dando a conocer tres etapas como alarma, resistencia y agotamiento, enfatizando en que los estímulos agotadores,

así mismo identifica que el estrés se halla condicionado por un componente genético, que hasta ese momento no se había establecido de manera formal.

Campero et al., (2013) indica que actualmente el concepto de estrés ha evolucionado y hace referencia al mismo como un proceso sostenido en el tiempo, caracterizado por una percepción continua de un desbalance entre las exigencias de su entorno y su propia capacidad de respuesta, básicamente los recursos disponibles son insuficientes para afrontar esta situación. Respecto a la predisposición que se observa en las personas para padecer de estrés, se tiene que en realidad todas las actividades que ejecuta un ser humano en su vida, tienen el potencial para producir una respuesta en forma de estrés, sin embargo se reconoce que existen múltiples factores relacionados en su aparición, en este sentido el factor tiempo juega un rol principal, es decir cuando la persistencia de este estímulo implica un tiempo considerable, la capacidad de generar una respuesta de estrés es mucho mayor frente a un estímulo solo temporal.

Por lo general la psicología considera al estrés como una condición relacionada con hábitos negativos y eventos desagradables que se presentan de manera recurrente en el tiempo, los cuales van afectando tanto la salud física, psicológica y social de la persona afectada, así también se la identifica como el desgaste y tensión que experimenta un sujeto como efecto de ciertas situaciones adversas que no se afronta de manera adecuada (Banco Mundial, 2015).

Así mismo, una revisión exhaustiva permite señalar que el estrés puede presentarse en el entorno laboral, pues las situaciones propias del trabajo pueden desencadenar este proceso, así se tiene que las exigencias como el exceso de horas de trabajo, el cumplimiento de metas muy altas, un clima de trabajo adverso, entre otras, son condicionantes reconocidas como factores estresantes, así cuando las capacidades del trabajador son superadas, la respuesta será expresada en forma de algún nivel de estrés (Osorio & Cárdenas, 2017).

Las consecuencias del estrés a nivel de las organizaciones, es también de mucha importancia, debido a que se reconoce que los rendimientos laborales se ven disminuidos por esta condición, por lo que muchas instituciones incorporan ya un departamento de salud mental, en donde se realizan continuas evaluaciones para detectar casos de estrés elevado, que incluso podrían agravarse en patologías más severas como la depresión, mermando así de manera sustancial el desempeño personal y también el de la organización con perjuicios económicos (Osorio & Cárdenas, 2017).

Como se ha mencionado entre los desencadenantes se tiene identificado a la sobrecarga de labores, así como a las presiones y exigencias a la que son sometidos los trabajadores, entonces el estrés aparece cuando tales exigencias superan la capacidad de la persona, por tanto aquí se debe considerar el tiempo laboral como un parámetro importante para prevenir efectos nocivos de la salud, en muchos casos las ocho horas laborales que son el estándar internacional son adecuadas, sin embargo en puestos laborales de alto riesgo esta situación puede cambiar y se requiere un menor tiempo diario de trabajo (Atalaya, 2018).

### **3.2.1.2. Teorías sobre el estrés laboral.**

Al igual que otros trastornos de la mente, el estrés ha sufrido un extenso desarrollo teórico, aquí mostramos una síntesis de los más relevantes.

El desarrollo se inicia con la propuesta de Selye (1974), a quien se le considera como el padre moderno del concepto de estrés, en donde sostiene tanto eventos positivos y negativos generan respuestas similares en cuanto a la tensión, esta puede ser beneficiosa o perjudicial al sujeto que las experimenta, además enfatiza en señalar no se debe confundir al estrés como un estado de tensión simple, un estado de estrés puede ser positivo, no es en todo sentido negativa, si el estrés no estuviera presente

sería indicador de la muerte de la persona, por tanto sostiene que el estrés es inevitable para el ser humano.

Más adelante Selye (1976) plantea que el estrés se desarrolla siguiendo un proceso con etapas definidas, la primera se identifica como la etapa de alarma, caracterizada por la producción de adrenalina e incremento de sensación de angustia al enfrentarse a un evento causante de estrés, en una segunda se produce una reacción de resistencia, en esta el tensor experimentado se puede usar como una fuente energética para lograr una mayor capacidad de desarrollo y mayor productividad, mientras que en la tercera etapa se produce el agotamiento de la persona y de persistir la presencia de los estresores se producen daños fisiológicos importante con agotamiento generalizado.

Así mismo Gordon (1997), complementa el desarrollo teórico indicando que las reacciones tanto psicológicas y fisiológicas cuando se presenta eventos de estrés, pueden provocar la disminución de la productividad, creatividad y cambios evidentes de conducta, este proceso es circulante y se convierte en episodios sucesivos que desencadenan una limitación de la capacidad productiva de la persona afectada.

Finalmente bajo el desarrollo teórico moderno del estrés Lee y Achforth (1993), señalan que en la etapa final el agotamiento provoca una serie amplia de consecuencias en las dimensiones físico, emocional, interpersonal, de actitud y conductual, bajo esta percepción se evidencia que en la etapa de agotamiento emocional esta va ligado a este tipo de situación, produciendo un menor compromiso profesional por parte de los empleados, esta situación puede llegar incluso al abandono de su actividad o trabajo.

### **3.2.1.3. Dimensiones del estrés laboral.**

Existen diferentes enfoques respecto a cuáles son las dimensiones que se deben considerar al abordar el problema del estrés, por lo que aquí

los enfocamos bajo la técnica para su medición como es el cuestionario Job Stress Survey (JSS) para la evaluación del estrés, que considera las siguientes (Barreto & Piamonte, 2020):

La escala de intensidad de estrés, la cual está formada por 30 ítems, los cuales fueron formulados considerando los eventos estresantes en un ambiente laboral o de trabajo, orientado a obtener cuan intenso es el estrés que percibe el sujeto bajo cierta situación específica, para ello se toma en cuenta la energía y el tiempo estimado que se requiere para enfrentarlo, de manera que la intensidad se puede identificar como bajo, medio y alto.

El segundo componente es la frecuencia del estrés, la cual se halla formada también por 30 ítems, que se hallan asociados con las actividades y acciones que se realizan dentro del ambiente de trabajo. En este caso el objetivo es identificar la frecuencia con la que se desarrollan síntomas característicos del estrés, en un recordatorio de al menos los últimos 6 meses, con una escala de 0 a 9 veces.

#### **3.2.1.4. Dimensión: presión de trabajo.**

El concepto de “presión en el trabajo”, ha sido desarrollado como parte de la psicología ocupacional, es entendida como las tensiones intrapsíquicas que se derivan de la presión por las exigencias del trabajo, con repercusiones muy importantes en el desempeño y rendimiento de los trabajadores (Atalaya, 2018).

Al referirnos a la presión, se pueden distinguir básicamente dos formas de expresión, los cuales son la valoración primaria, en donde la persona hace una valoración subjetiva de algún evento adverso, el cual termina con la formulación de un juicio, identificando esta situación como un agente peligroso, mientras que la secundaria es cuando la persona identifica que sus capacidades personales no son suficientes para afrontar esta situación, por tanto la respuesta orgánica y psicológica es por lo general negativa (Atalaya, 2018).

En esta situación juega un rol importante la demanda laboral, sin embargo, esta percepción es subjetiva y puede ser valorada de diferente manera de un sujeto a otro, es así que sujetos con una personalidad positiva u optimista afronta de una manera mucho más efectiva esta situación y pueden superarla de manera natural, sin embargo cuando el sujeto tiene una personalidad pesimista la solución de esta situación estresante será casi imposible, aun cuando aparentemente cuenta con similares capacidades, por tanto se genera un concepto de autosuficiencia para denotar dicha capacidad de afrontamiento (Ticona, 2017).

#### **3.2.1.5. Dimensión: Falta de apoyo social.**

El concepto de apoyo o soporte social tiene sus inicios en los años de 1970, como una condición importante y primordial en situaciones de recuperación de enfermedades no transmisibles, entre ellas el afrontamiento al estrés en situaciones de crisis. Se entienden como aquellos lazos o uniones que juegan un papel en la capacidad de integración psicológica y física de un sujeto, otros la reconocen como el soporte del entorno que definen el curso favorable o desfavorable de una enfermedad, esto se entiende porque el ser humano es un ser social por naturaleza, por tanto, el afrontar situaciones adversas no depende solo de la persona sino también de su entorno inmediato (Peralta, 2016).

El entorno social se debe analizar como un concepto formado por varios componentes, por tanto, es un concepto complejo, por lo que lo identifica también como un metaconcepto, sin embargo existe consenso al señalar que el apoyo social tiene un componente de información verbal y otro de no verbal, así como de ayuda tangible o accesibilidad por otros o inferida por su presencia, en ambos casos cuando están presentes tienen efectos favorables y positivos, mientras que cuando están ausentes el sujeto puede requerir un tiempo mayor para su recuperación y en otros casos mostrar un agravamientos de los síntomas (Peralta, 2016).

### **3.2.1.6. Dimensión: Factores organizacionales.**

Esta dimensión incorpora el entorno en el centro de trabajo, no solo se halla referido a las necesidades propiamente fisiológicas y de seguridad, sino también a la capacidad de incorporarse a un grupo de trabajo, con la necesidad de autorrealización, así como de manifestar y recibir acciones de estima, cuando los factores de la organización son adecuados el trabajador se sentirá satisfecho y por ende presentará también un mayor desempeño laboral. Sin embargo, la capacidad de adaptación, tiene variaciones importantes de una persona a otra, e inclusive en el mismo sujeto en un momento u otro, pero en todos los casos se relaciona con una buena “salud mental” (Quispe, 2016).

Entonces queda en evidencia que un entorno organizacional, tiene una relación directa con la motivación de todos los miembros que componen la organización, es así que cuando el ambiente es agradable, la percepción de factores estresantes será menor, mientras que un ambiente hostil presentara situaciones que claramente desembocaran en situaciones de estrés, por tanto, se puede ver comprometido no solo el trabajador que las percibe, sino también en general en toda la organización, como puede ser en los indicadores de productividad, satisfacción, rotación, adaptación entre otros (Ticona, 2017).

### **3.2.1.7. Dimensión: Falta de realización personal.**

Se caracteriza porque el trabajador o empleado presenta manifestaciones como desgano, frustración, desilusión, dificultad para integrarse a un grupo de trabajo, esto ocurre porque existe la sensación de falta de una realización personal, es decir el no haber alcanzado las metas en su vida y la disconformidad con el puesto laboral que ocupa en ese momento, se siente poco motivado y sin perspectivas de mejoras futuras (Valero et al., 2020).

Según los estudios esta condición de falta de realización se suele presentar a un año de estar laborando, aun cuando este tiempo puede ser variable según la persona, se caracteriza por una pérdida de energía evidente, incluso se puede llegar hasta el agotamiento y el tránsito hacia una depresión, con ello una falta de motivación para cumplir con las labores que se le encomiendan (Valero et al., 2020).

En algunos estudios se afirma que las mujeres son las más vulnerables, debido a que ellas cumplen un doble rol en la tarea profesional y la familiar, así también el estado civil se halla asociado al síndrome, puesto que parece que las personas sin pareja estable y sin hijos son los más afectadas, puesto que se ha observado en casos de estudio que los que tienen pareja e hijos tienen mayor capacidad para afrontar problemas y conflictos emocionales, esto atribuible a que cuenta con un soporte emocional en su familia y un aliciente para continuar adelante aún bajo situaciones adversas (Muñoz et al., 2020).

### **3.2.2. Variable 2: Desempeño laboral en docentes.**

#### **3.2.2.1. Definiciones de desempeño laboral en docentes.**

Una primera aproximación al desempeño docente es la que lo considera como el eje que mueve el proceso de formación en el sistema educativo, cuando el docente cuenta con la capacidades y destrezas el producto es un servicio educativo de calidad, con lo que se forman estudiantes con las capacidades necesarias para afrontar los retos educativos y de la propia vida diaria, en el sentido actual no basta con transmitir conocimientos de forma pasiva sino más bien participativa y crítica (Bohorquez & Rincón, 2018).

Así mismo el Ministerio de Educación en el Perú, indica que el buen desempeño docente, es el cumplimiento de las competencias y desempeños que identifican a la buena docencia, esto involucra aspectos como la preparación, el desarrollo de la enseñanza tanto en el aula y la

escuela, así mismo los procesos de articulación de la gestión escolar con el entorno como son las familias y la formación de una identidad docente con el desarrollo de la profesionalidad (Ministerio de Educación, 2018).

Bajo la perspectiva de una organización el desempeño es el producto de varios factores, elementos, habilidades, características o competencias, relacionados con el dominio de los conocimientos, habilidades y capacidades que se van adquiriendo en la formación profesional, todo lo aprendido aunado a la propia experiencia, deben ser aplicados durante el desarrollo la labor docente (Ministerio de Educación, 2018).

También se ha identificado que conseguir maximizar el desempeño de un docente, se deben identificar sus capacidades, no solo cognitivas sino también de adaptación, iniciativa, comunicación, capacidad de trabajo en equipo, identificación de talento, todo ello en conjunto define la capacidad de lograr un buen desempeño en el aula y también fuera de ella, todo ello se ha definido como el marco del buen desempeño docente (Martínez et al., 2016).

Por otro lado, para la evaluación del desempeño del docente, se debe enfocar en los desempeños actitudinales: como la disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: como el conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo, en este sentido la evaluación del desempeño involucra varios aspectos (Martínez et al., 2016).

El Ministerio de educación en el Perú consigna básicamente tres componentes o elementos en el desempeño docente: el primero se refiere a la actuación, que es el comportamiento observable en el aula, el mismos que puede ser descrito y también medido en un contexto específico, mientras que el segundo componentes es identificado como la responsabilidad, el cual se identifica como el ejercicio de las funciones

generales de la profesión, además se identifica un tercer componente como son los resultados o producto, específicamente se mide como los logros conseguidos, tanto en aspectos generales como específicos dentro de la actuación del docente (Ministerio de Educación, 2021).

### **3.2.2.2. Teoría de desempeño laboral en docentes.**

La teoría del desempeño laboral docente se inicia con la propuesta de Albert Bandura (1977), la cual la denomina como teoría de la autoeficacia, preocupado por elevar a ciencia la Psicología y validar sus postulados, buscó un método eficaz que resolviera problemas humanos, se basa en la importancia de los juicios personales y evidenció que la autoeficacia, juega un papel central en los comportamientos de miedo y evitación, lo cual puede favorecer o entorpecer, la motivación y acción humana (Pérez, 2009).

Así, en lo personal y comportamental, están influidos de forma directa, por la dotación biológica, como por las propias concepciones, valores, metas y estados afectivos. Lo ambiental y lo comportamental alteran el entorno y viceversa. Mientras que lo personal y lo ambiental están intervenidos por los modelos, las influencias sociales y/o la educación, entre otros, que modifican los atributos personales. En base a esta propuesta teórica surgió la primera línea de investigación acerca de la autoeficacia del profesor expresada como su desempeño en el aula (Ministerio de Educación, 2018).

Bajo esta teoría de la autoeficacia se plantea que la eficacia del profesor está determinada por sus propias habilidades o capacidades personales para ejercer control sobre sus acciones. Los desempeños de los profesores con un lugar de control interno se entienden como la habilidad para hacerse responsable del fracaso o éxito de sus estudiantes, mientras que por otro lado otra corriente sostiene que el entorno tiene una mayor influencia en el aprendizaje de los estudiantes, incluso más que sus competencias pedagógicas. Los primeros actuarían en consecuencia con

sus conocimientos y acciones; los segundos, opuestamente, contemplarían el proceso de enseñanza (Martínez et al., 2016).

### **3.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral en docentes.**

Existen diversos enfoques que determinan las dimensiones de esta variable, sin embargo se reconoce que una de las de mayor importancia es el de las relaciones interpersonales, básicamente entre el docente, el alumno, familia y comunidad, en la cual se desarrolla aspectos asociados como el nivel de preocupación y comprensión de los problemas sociales y familiares que presentan los estudiantes, llegando hasta la flexibilidad para aceptar las opiniones y diversidad de opiniones de sus estudiantes, así como las opiniones de los padres de familia (Panca, 2021).

Para el presente estudio consideramos cuatro dimensiones que aportan a la identificación y medición de esta variable.

### **3.2.2.4. Dimensión: Perfil docente, compromiso y experiencia profesional.**

Respecto al perfil docente, se definen como las características diferenciales que son deseables en un docente competente, las cuales se demuestran en el desempeño diario en el aula y también durante la práctica cotidiana. El perfil de un docente dentro del contexto de un país democrático, cambiante, que trata de desarrollarse en un mundo globalizado, es de un profesional competente con capacidad de adaptación a los cambios, además de aprender de manera constante, a su capacidad de transmitir sus conocimientos, es decir tener capacidad pedagógica, además de ser un consejero para sus estudiantes, pero siempre manteniendo el respeto en el aula, además de estimular a sus estudiantes, identificando de manera individual las capacidades y limitaciones, todo ellos son conformantes de un perfil de docente (Barriga, 2016).

Así mismo se tiene a la experiencia profesional, al igual que muchas profesiones el docente va acumulando experiencias que incorpora a las actividades del aula, la experiencia es una característica deseable, puesto que permite desempeñarse bajo diferentes condiciones y contextos.

#### **3.2.2.5. Dimensión: Motivación y condiciones de aprendizaje.**

La motivación se identifica como el elemento que genera en el educando una acción para asumir nuevos retos, este acto es desarrollado por el docente, mediante la aplicación de diversas estrategias, puesto que es común que los estudiantes se sientan desmotivados cuando no desarrollan alguna actividad de forma correcta, por tanto, el docente debe tener la capacidad de motivarlo y dirigirlo hacia la forma de realizar adecuadamente las actividades (Rodríguez, 2017).

El maestro y maestra debe tener la capacidad de prestar toda su atención y su mejor intervención para conseguir despertar la atención, y el interés de sus estudiantes, todo en la búsqueda de promover el deseo de aprender, probablemente esta capacidad es innata al desarrollo personal, por tanto, debe ser asumida en el desarrollo de sus clases diarias (Rodríguez, 2017).

#### **3.2.2.6. Desarrollo de procesos en el aula.**

En la búsqueda de una educación de calidad se tiene al docente y el desarrollo de sus actividades en el aula, como uno de los elementos de mayor importancia, en el aula las teorías señalan que se debe evitar una acción pasiva, sino más bien se debe dirigir un proceso activo y de retroalimentación, por todo esto se reconoce la trascendencia del desarrollo de los procesos dentro del aula, sobre todo de las actividades educativas sustentadas en la participación de los involucrados, sus propias experiencias con orientación guiada, para permitir el intercambio y profundización de la participación personal e interactiva (Orozco, 2016).

Además, como se ha señalado en todo proceso de enseñanza y aprendizaje, se reconoce claramente cuatro elementos principales como son el docente, el estudiante, el contenido y las variables ambientales (características de la escuela y del aula), de la interacción de estos elementos depende que la calidad del servicio educativa sea la esperada, siempre considerando un contexto específico (Orozco, 2016).

### **3.2.2.7. Dimensión: Evaluación.**

La evaluación del desempeño docente (EDD) se realiza considerando básicamente las acciones fundamentales que forman parte del trabajo cotidiano de todo docente. Se debe enfatizar que no es una prueba de conocimientos ni tampoco sobre teoría. Tampoco evalúa las metodologías utilizadas, enfoque o innovaciones curriculares que requieran una capacitación específica (Gómez & Oyola, 2012).

El instrumento principal que se emplea es la observación de lo que el docente realiza en el aula: cómo promueve el respeto, cómo regula el comportamiento de los estudiantes en el aula, cómo gestiona el tiempo de aprendizaje, cómo promueve el razonamiento y la creatividad, cómo motiva a los estudiantes y cómo responde a sus necesidades educativas (Ministerio de Educación, 2021).

### **3.3. Marco conceptual.**

**Apoyo social.** Son recursos psicológicos con los que cuenta una persona, que viene de su entorno inmediato y que lo hacen sentir estimado y valorado, básicamente son estímulos interpersonales como expresión de afectos positivos y la provisión de ayuda o asistencia (Organización Mundial de la Salud, 2016).

**Correlación:** Un tipo de análisis estadístico que mide la fuerza y la dirección de una relación lineal que se produce entre dos o más variables,

dependiendo de la naturaleza de los datos se puede elegir entre pruebas paramétricas y no paramétrica (Walpole et al., 2012).

**Desempeño docente.** según Meza et al. (2020) la define como el eje que moviliza el proceso de formación en el sistema educativo, en la búsqueda de otorgar oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes de manera que pueda contribuir con su óptima formación educativa y humana. Así también el Ministerio de Educación (2021) la define como el cumplimiento de las metas que la institución plantea en el plan anual de actividades desarrolladas por el docente.

**Distrés.** Hace referencia a una respuesta negativa o exagerada de los factores estresores, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico y no se puede consumir el exceso de energía desarrollado, es considerado negativo para la persona que lo experimenta (Donguil & Cano, 2014).

**Docente.** Persona que tiene como actividad la enseñanza, ya sea en aspectos generales o especializados de alguna materia, disciplina, ciencia o arte (Ministerio de Educación, 2018).

**Estrés.** Según el Ministerio de Salud (2005) indica que el estrés es un trastorno mental, cuyos síntomas son el desgano y falta de capacidad de afrontar alguna situación adversa. Así también Ticona (2017) la identifica como la presión ocurrida dentro del entorno, que puede provocar la saturación física o mental, generando irritabilidad, depresión, agotamiento físico y/o mental, entre otros síntomas.

**Eustress.** Considerado estrés positivo. Es una sensación que es adaptativa ante un cambio, el sujeto se esfuerza por afrontar el reto, de este modo, el propio organismo se adapta y experimenta emociones agradables ante este proceso (Inca & Salas, 2013).

**Evaluación.** Es un proceso con el cual se busca determinar de una manera objetiva el valor de un trabajo, para ello se utilizan criterios

adecuados y las normas vigentes para cada caso, la evaluación en el caso de los docentes se realiza por medio de indicadores pedagógicos (Cayro, 2018).

**Factor organizacional:** Elementos que conforman una estructura jerárquica y organizacional, pueden influir en el desempeño de la organización de diferentes formas y magnitudes, tiene relación con la capacidad de la entidad para gestionar todo lo relacionado con su funcionamiento (Álvarez, 2013).

**Institución educativa:** Comunidad de aprendizaje, considerada como primera y principal etapa de la gestión de los sistemas educativos descentralizados, siendo pública o privada, la finalidad de este tipo de institución es dedicarse al proceso de enseñanza y aprendizaje, y formación integral de los educandos (Ministerio de Educación del Perú, 2020).

**Organización.** Es una estructura ordenada, al interior de la cual las personas coexisten e interactúan cumpliendo diversos roles, responsabilidades, en la cual existen jerarquías establecidas o cargos, toda organización tienen objetivos específicos y metas, en el caso de las organizaciones educativas su objetivo es brindar un servicio educativo de calidad (Chiavenato, 2017).

**Presión de trabajo.** Son las condiciones adversas o desfavorables en la que se desenvuelve un trabajador, esto se refiere a la sobrecarga de tareas, metas inalcanzables, espacio de trabajo inadecuado entre otros (Chiavenato, 2017).

**Realización personal.** Es la situación en la que una persona alcanza motivaciones personales, ambiciones y esperanzas, por medio de un crecimiento personal, está referida a la obtención de un máximo potencial, conseguir el éxito y desarrollar una existencia feliz y de la cual la persona siente orgullo (Jiménez, 2008).

**Relación de variables:** La existencia de una relación entre dos variables tiene implicancias sobre si la primera cambia a la segunda o de forma inversa, la relación se puede identificar como positiva o negativa (Walpole et al., 2012).

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación.

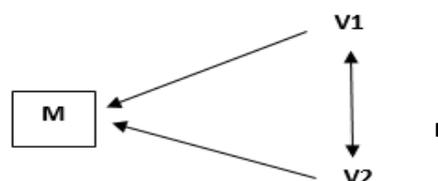
Existen varios enfoques respecto a la tipología de la investigación, el presente estudio se ubica como básico puesto que no interviene en la solución directa del problema, sino que busca entenderlo (Baena, 2017).

La investigación fue de nivel correlacional porque se midió el grado de relación que existe entre la variable estrés con la variable desempeño laboral en docentes en la Institución Educativa Privada Líder (Hernández et al., 2010).

### 4.2. Diseño de la investigación.

No experimental, puesto que no se ejerce manipulación de las variables de estudio, además no se cuenta con un grupo control, respecto al número de mediciones de las variables es transversal por realizarse la misma en una sola oportunidad o momento (Baena, 2017).

**Diseño descriptivo-correlacional:** Es un diseño de investigación, que se utiliza cuando se mide una relación entre dos variables, sin que el investigador controle o intervenga en ninguna de ellas. Su esquema es el siguiente (Cabezas et al., 2018):



Donde:

M: Muestra de estudio (30 docentes de la I.E.P Líder).

V1: Estrés laboral

V2: Desempeño docente

r= relación entre variables

### **4.3. Hipótesis general y específicas.**

#### **4.3.1. Hipótesis general.**

**Hi:** Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

#### **4.3.2. Hipótesis específicas.**

**H1:** Existe una relación significativa entre la presión de trabajo y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

**H2:** Existe una relación significativa entre la falta de apoyo social y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

**H3:** Existe una relación significativa entre los factores organizacionales y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

**H4:** Existe una relación significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

### **4.4. Identificación de las variables.**

#### **Variable 1: Estrés laboral**

Estrés: según el Ministerio de Salud (2005) indica que el estrés es un trastorno mental, cuyos síntomas son el desgano y falta de capacidad de afrontar alguna situación adversa. Así también Ticona (2017) la identifica como la presión ocurrida dentro del entorno laboral, que puede provocar la

saturación física o mental, generando irritabilidad, depresión, agotamiento físico y/o mental, entre otros síntomas.

### **Variable 2: Desempeño laboral**

Desempeño laboral según Meza et al. (2020) la define como el eje que moviliza el proceso de formación en el sistema educativo, en la búsqueda de otorgar oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes de manera que pueda contribuir con su óptima formación educativa y humana. Así también el Ministerio de Educación (2021) la define como el cumplimiento de las metas que la institución plantea en el plan anual de actividades desarrolladas por el docente.

### **Variable 1: Estrés Laboral**

Estrés: Presión que se sucede al interior del entorno que puede provocar la saturación física o mental del trabajador, produciendo irritabilidad, agotamiento físico y/o mental. Esta variable será medida por las dimensiones de presión de trabajo, falta de apoyo social, factores organizacionales, falta de realización personal, cómo se puede apreciar en la tabla 1.

### **Variable 2: Desempeño laboral**

Desempeño laboral: cumplimiento de las competencias y desempeños que identifican a la buena docencia educativa, implica la preparación de clases, el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, articulación de la gestión escolar con las familias y la formación de una identidad docente. Está compuesta por las dimensiones de perfil docente, compromiso y experiencia profesional, la motivación y condiciones de aprendizaje, el desarrollo de procesos en el aula y la evaluación, cómo se puede apreciar en la Tabla 1.

#### 4.5. Matriz de operacionalización de variables.

**Tabla 1.**  
*Operacionalización de variables.*

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Estrés	Presión de trabajo	- Horas extras	2	Ordinal
		- Cambio frecuente de tareas	4,5	
		- Incumplimiento de colegas	9	
		- Poco ajuste al contenido de trabajo	11,20	
		- Exceso de responsabilidad	23,24	
		- Competencia profesional	25	
		- Interrupciones frecuentes	27	
	Falta de apoyo social	- Falta de apoyo de los superiores	6	
		- Equipamiento inadecuado	10	
		- Faltas entre colegas	17	
		- Falta de personal	28	
		- Poca motivación	29	
		Factores organizacionales	- Desacuerdo con las tareas	1,7
			- Mal manejo de conflictos	12,13
	- Dificultad con los superiores		14,15	
	- Actitudes negativas con la institución		16,18	
	- Inadecuada toma de decisiones		21,22	
	- Supervisión inadecuada		26	
	- Ruido laboral		30	
	Falta de realización personal	- Escasa promoción	3	
- Falta de reconocimiento laboral		8		
- Salario inadecuado		19		
Desempeño laboral	Perfil docente, compromiso y experiencia profesional	- Experiencia docente	1,2,3	Ordinal
		- Formación profesional	4,5,6,7	
		- Compromiso con su institución	8,9,10	
	- Estímulos			

Motivación y condiciones de aprendizaje	-	Clima institucional	11,12,13
	-	Relaciones interpersonales	14,15,16,17,18,19,20
Desarrollo de procesos en el aula	-	Cumplimiento del plan anual	21,22,23,24,25
	-	Uso de sesiones de retroalimentación	26,27,28,29,30
Evaluación	-	Evaluación de capacidades	31,32,33,34,35
	-	Evaluación de las metas logradas	36,37,38,39,40

## 4.6. Población y muestra.

### 4.6.1. Población.

La población de estudio es un conjunto de casos, personas u otra unidad, que es plenamente definido, limitado y accesible, con características que las diferencian de otras (Otzen & Manterola, 2017)

La población de estudio estuvo formada por la totalidad de los docentes de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca, los cuales al momento del estudio son 30.

### 4.6.2. Muestra.

Es una porción extraída mediante métodos específicos que representan a una población, cuando la misma es representativa se pueden realizar inferencias hacia la población, la muestra se puede determinar por técnicas probabilísticas o no probabilísticas (Richard et al., 2006).

La muestra por tratarse de una población pequeña donde la población y la muestra son equivalentes, se utilizó una muestra censal, es decir el total de la población de 30 docentes, de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca.

## **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

### **4.7.1. Técnica.**

Son los procedimientos y actividades que desarrolla el investigador para obtener la información necesaria para cumplir con los objetivos planteados en la investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

**La encuesta:** en el desarrollo del recojo de datos se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, la misma que estuvo estructurada en las dimensiones y los ítems correspondientes a cada variable de estudio. Para ello se utilizó preguntas concretas y claras sin modificar ni controlar el proceso para conocer el estado de opinión de las personas que constituyeron la muestra de estudio.

### **4.7.2. Instrumentos.**

Recurso que permite al investigador recoger información para desarrollar un estudio de investigación, en ciencias sociales los instrumentos son cuestionarios, escalas u otros tipos de documentos (Cabezas et al., 2018).

#### **Instrumento para medir la variable 1: Estrés laboral.**

Se utilizó el cuestionario JSS (Job Stress Survey) el mismo que fue desarrollado por Charles Spielberger para medir el estrés laboral desde el punto de vista de su intensidad, por medio de una serie de ítems de eventos que se producen como parte del desarrollo de actividades de una persona en edad laboral. Estuvo formado por las dimensiones que la conforman son: Presión de trabajo, Falta de apoyo social, Factores organizacionales y Falta de realización personal.

#### **Ficha técnica:**

- Nombre : Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

- Nombre original: JSS. Job Stress Survey.
- Actualización : Versión cuaba por Marrero et al. (2011)
- Autores : Ch. D. Spielberger y P.R Vagg.
- Aplicación : Individual y colectiva.
- Ámbito de aplicación: Adultos.
- Duración : Entre 15 y 20 minutos.
- Baremo : Bajo 30-70  
Medio 71-110  
Alto 111-150

### **Instrumento para medir la variable 2: Desempeño docente.**

Se aplicó como instrumento el cuestionario denominado “Autopercepción del desempeño docente”, el cual fue desarrollado por Edgard Aldo Nolazco Rivas. El instrumento permitió evaluar el desempeño docente desde la autopercepción de las tareas que realiza el docente en su institución, estuvo conformado por las dimensiones: perfil docente, compromiso y experiencia profesional; motivación y condiciones de aprendizaje; desarrollo de procesos en el aula y Evaluación.

#### **Ficha técnica:**

- Nombre : Autopercepción del desempeño del docente (ADD)
- Nombre original: Autopercepción del desempeño docente
- Autores : Edgard Aldo Nolazco Rivas

- Aplicación : Individual y colectiva.
- Ámbito de aplicación: Adultos.
- Duración : Entre 15 y 20 minutos.
- Baremo : Malo 0-53  
Regular 54-106  
Bueno 107-160

#### **4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.**

Inicialmente se realizó un análisis descriptivo para los resultados de las dos variables de estudio, mientras que para probar las hipótesis se utilizó la estadística inferencial, mediante el análisis de correlación, considerando que las respuestas fueron obtenidas en una escala ordinal, el nivel de confiabilidad será del 95%, además este coeficiente permitió identificar el sentido de la relación (positivo o negativo), además de la fuerza de la misma expresado en una magnitud de máxima de 1 y mínima de 0, con un signo positivo o negativo según sea el caso.

#### **Aspectos éticos.**

Si bien en el desarrollo del presente estudio se intervino de manera directa en la muestra de estudio, se siguió los aspectos éticos establecidos el Código de Ética y Deontología Profesional del Psicólogo Peruano, específicamente en el desarrollo de investigaciones, los cuales fueron considerados como una guía en la ejecución de la investigación, como es la firma del consentimiento informado de cada persona participante y el mantenimiento de la reserva de la identidad de cada persona participante.

## V. RESULTADOS

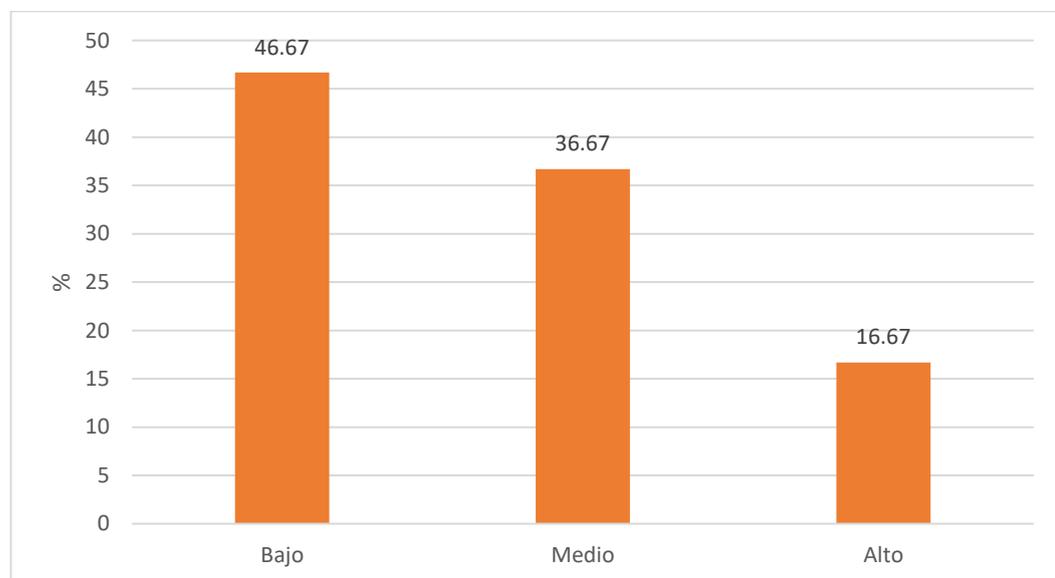
### 5.1. Presentación de resultados.

Para la primera variable, para medir el estrés laboral fue realizado con el instrumento JSS Inventario de Estrés Laboral, en base a una prueba piloto aplicada a 10 docentes se obtuvo que el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, señala un valor de 0.941 para un total de 30 Ítems o elementos formulados, contrastando con la escala de valoración se tiene que el coeficiente es **excelente**, por lo cual se considera que el instrumento presenta buena confiabilidad (consistencia interna) y puede ser utilizado para los fines de la investigación.

Para la segunda variable, para medir el desempeño laboral se utilizó el instrumento Escala de autopercepción del desempeño docente (ADD), en base a una prueba piloto de 10 docentes se obtuvo, que el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, señala un valor de 0.802 para un total de 40 Ítems o elementos formulados, contrastando con la escala de valoración se tiene que el coeficiente es **bueno**, por lo cual se considera que el instrumento presenta buena confiabilidad (consistencia interna) y puede ser utilizado para los fines de la investigación.

**Tabla 2.**  
*Nivel de estrés laboral*

Estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	46.67
Medio	11	36.67
Alto	5	16.67
Total	30	100.00

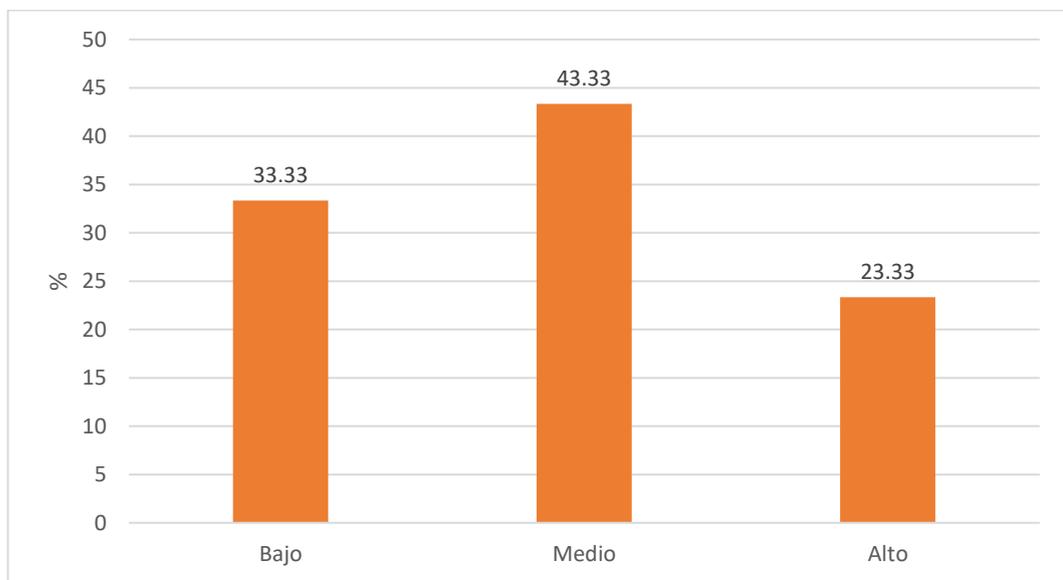


*Figura 1. Nivel de estrés laboral*

**Tabla 3.**

*Nivel de estrés laboral en la dimensión presión de trabajo*

Presión de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	33.33
Medio	13	43.33
Alto	7	23.33
Total	30	100.00



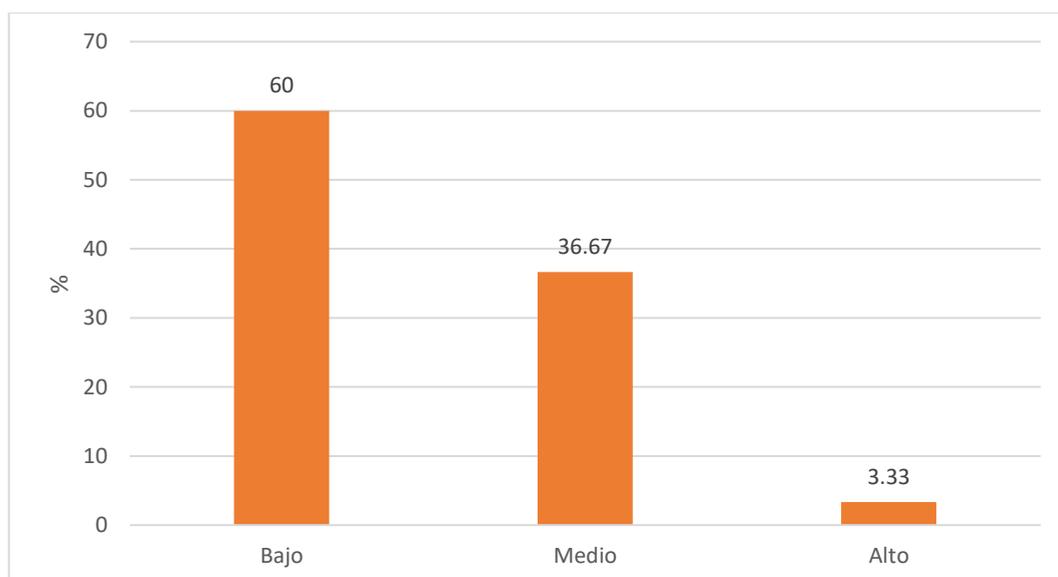
*Figura 2. Nivel de estrés laboral en la dimensión presión de trabajo*

## Análisis descriptivo de la dimensión falta de apoyo social.

**Tabla 4.**

*Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de apoyo social*

Falta de apoyo social	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	60.00
Medio	11	36.67
Alto	1	3.33
Total	30	100.00



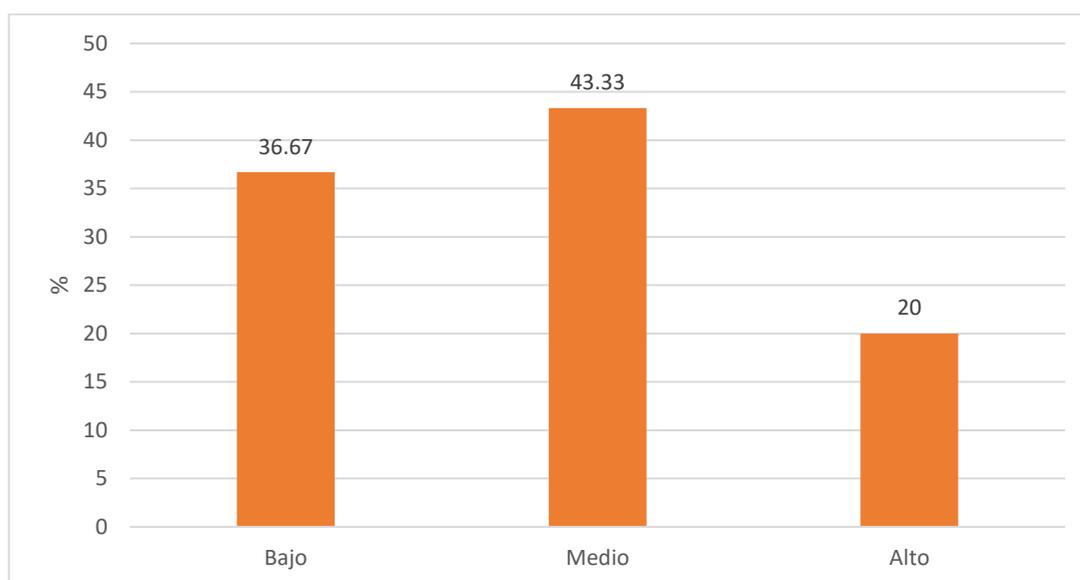
*Figura 3. Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de apoyo social*

**Análisis descriptivo de la dimensión falta de factores organizacionales.**

**Tabla 5.**

*Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de factores organizacionales*

Factores organizacionales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	36.67
Medio	13	43.33
Alto	6	20.00
Total	30	100.00



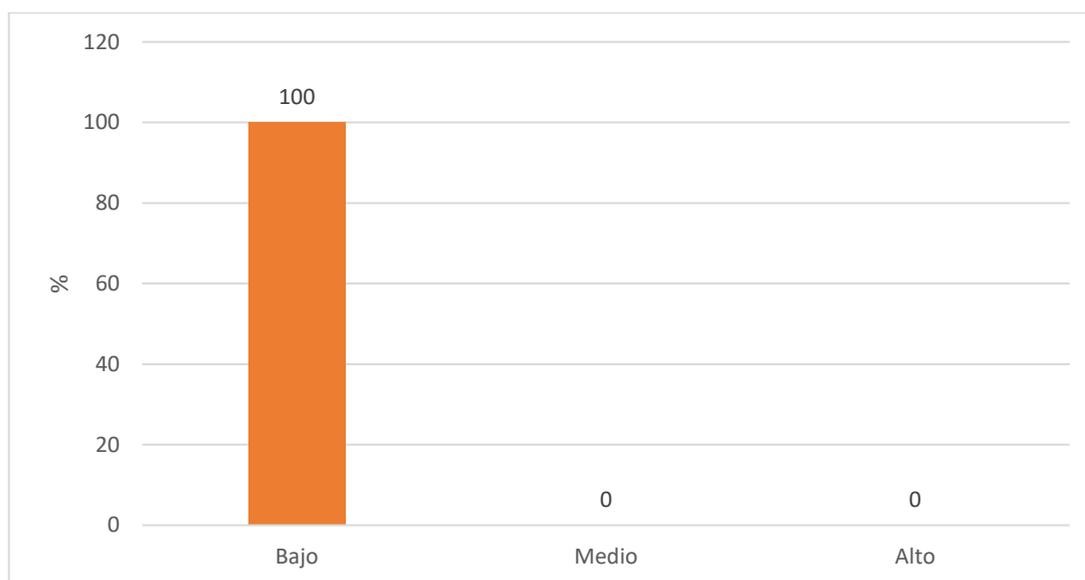
*Figura 4. Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de factores organizacionales*

## Análisis descriptivo de la dimensión falta de realización personal

**Tabla 6.**

*Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de realización personal*

Falta de realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	100.00
Medio	0	0.00
Alto	0	0.00
Total	30	100.00

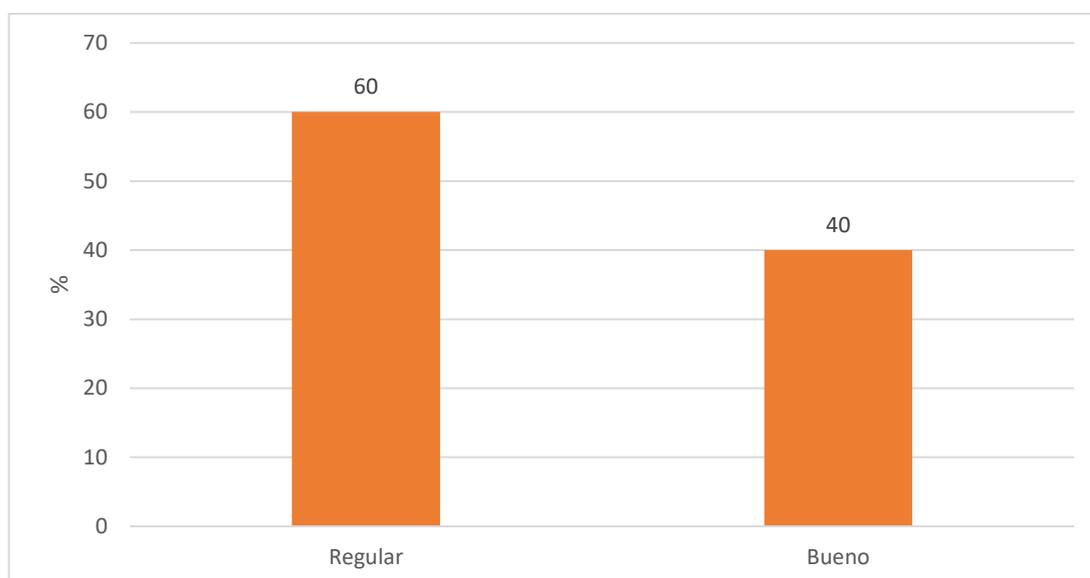


*Figura 5. Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de realización personal*

## Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

**Tabla 7.**  
*Nivel de desempeño laboral*

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Regular	18	60.00
Bueno	12	40.00
Total	30	100.00



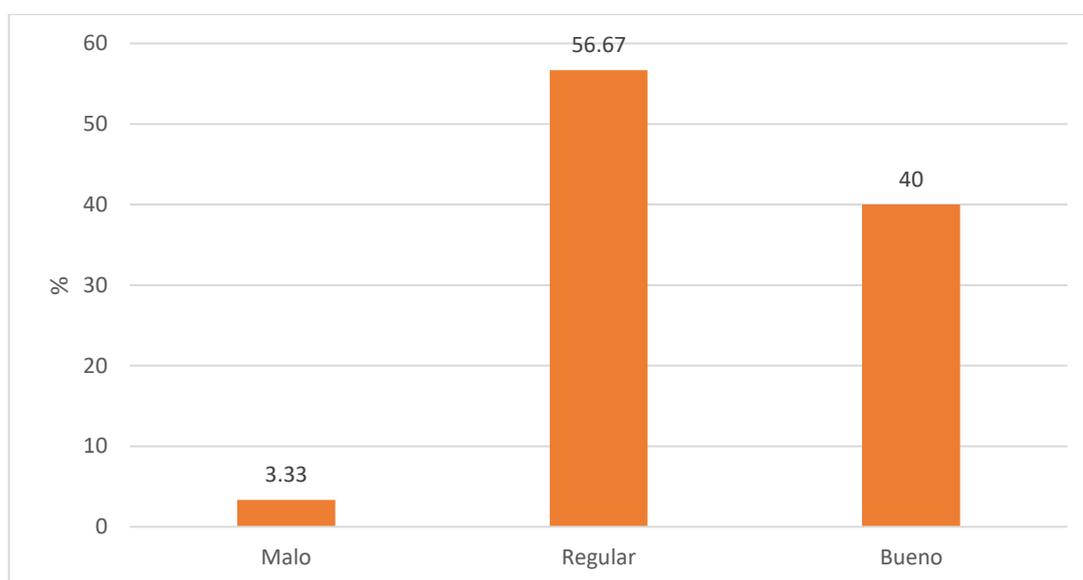
*Figura 6. Nivel de desempeño laboral*

## Análisis descriptivo de la dimensión perfil docente, compromiso y experiencia profesional

**Tabla 8.**

*Nivel de desempeño laboral en la dimensión perfil docente, compromiso y experiencia profesional*

Perfil docente, compromiso y experiencia profesional	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	3.33
Regular	17	56.67
Bueno	12	40.00
Total	30	100.00



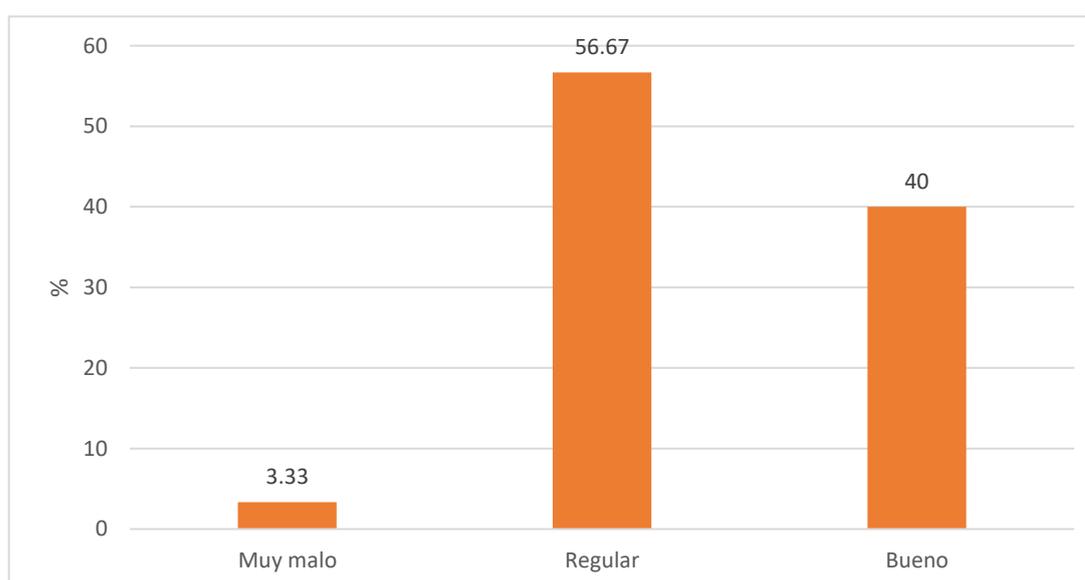
*Figura 7. Nivel de desempeño laboral en la dimensión perfil docente, compromiso y experiencia profesional*

## Análisis descriptivo de la dimensión motivación y condiciones de aprendizaje

**Tabla 9.**

*Nivel de desempeño laboral en la dimensión motivación y condiciones de aprendizaje*

Motivación y condiciones de aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	3.33
Regular	17	56.67
Bueno	12	40.00
Total	30	100.00



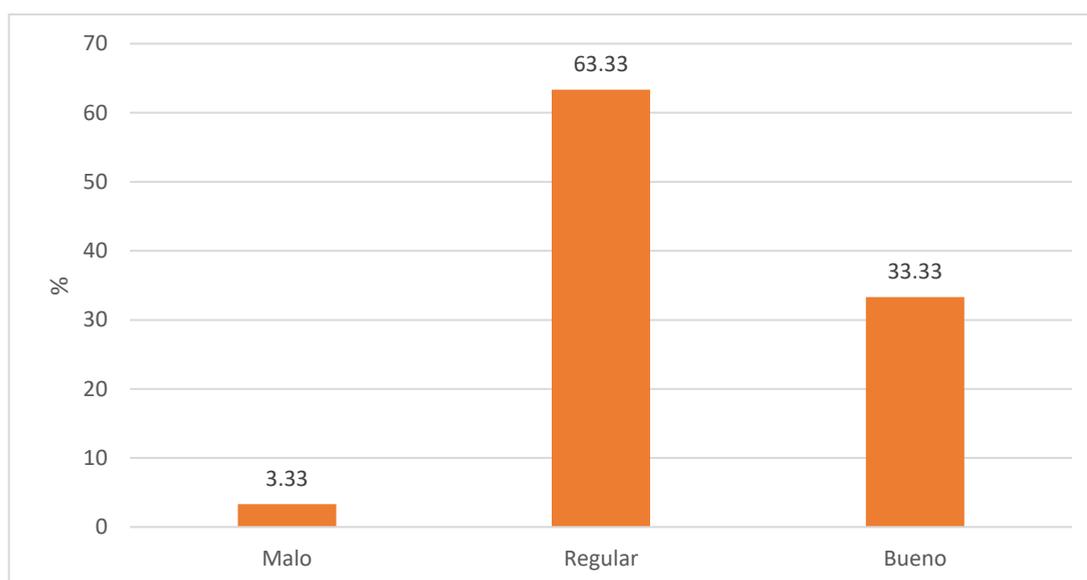
*Figura 8. Nivel de desempeño laboral en la dimensión motivación y condiciones de aprendizaje*

## Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de procesos en el aula

**Tabla 10.**

*Nivel de desempeño laboral en la dimensión desarrollo de procesos en el aula*

Desarrollo de procesos en el aula	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	3.33
Regular	19	63.33
Bueno	10	33.33
Total	30	100.00



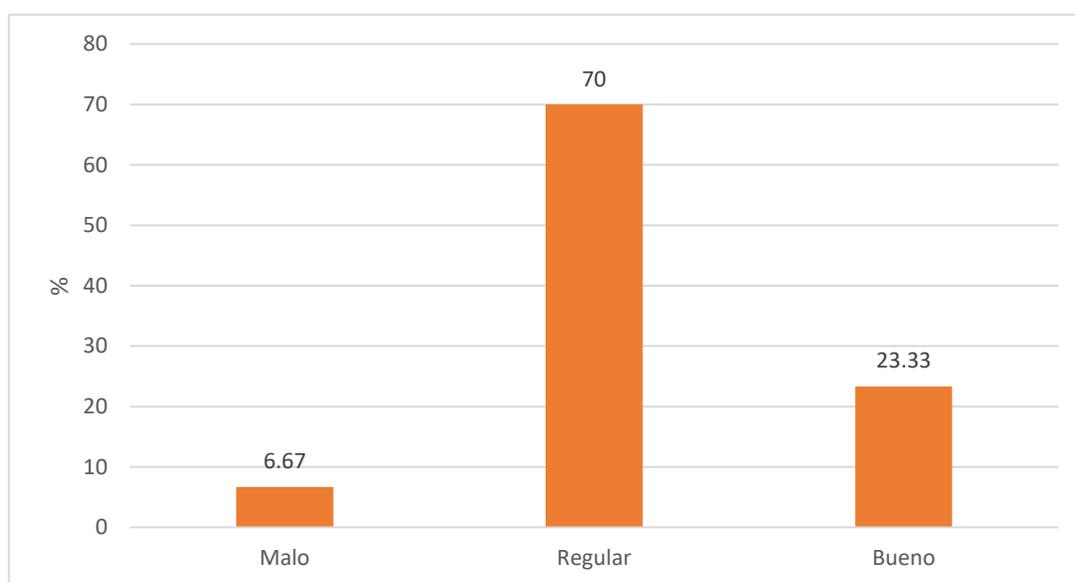
*Figura 9. Nivel de desempeño laboral en la dimensión desarrollo de procesos en el aula*

## Análisis descriptivo de la dimensión evaluación

**Tabla 11.**

*Nivel de desempeño laboral en la dimensión de evaluación*

Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	6.67
Regular	21	70.00
Bueno	7	23.33
Total	30	100.00



*Figura 10. Nivel de desempeño laboral en la dimensión de evaluación*

## **5.2. Interpretación de resultados.**

De los resultados de la Tabla 2 y Figura 1, se observa que la mayor parte de docentes con 46.67% presenta un nivel bajo de estrés laboral, seguido de un importante 36.67% con nivel de estrés medio y con menor porcentaje el 16.67% de docentes con nivel de estrés laboral alto.

De los resultados de la Tabla 3 y Figura 2, se observa que la mayor parte de docentes con 43.33% presenta un nivel medio de presión de trabajo, seguido de un importante 33.33% con nivel bajo de presión de trabajo y con menor porcentaje el 23.33% de docentes con nivel alto de presión de trabajo.

De los resultados de la Tabla 4 y Figura 3, se observa que la mayor parte de docentes con 60.00% presenta un nivel bajo de falta de apoyo social, seguido de un importante 36.67% con nivel medio de falta de apoyo social y con menor porcentaje el 3.33% de docentes con nivel alto de falta de apoyo social.

De los resultados de la Tabla 5 y Figura 4, se observa que la mayor parte de docentes con 43.33% presenta un nivel medio de factores organizacionales, seguido de un importante 36.67% con nivel bajo de factores organizacionales y con menor porcentaje el 20.00% de docentes con nivel alto de factores organizacionales.

De los resultados de la Tabla 6 y Figura 5, se observa que la mayor parte de docentes con 100.00% presenta un nivel bajo de falta de realización personal, para el resto de niveles no se halló a ningún docente.

De los resultados de la Tabla 7 y Figura 6, se observa que la mayor parte de docentes con 60.00% presenta un nivel regular de desempeño laboral y con 40% considera que presenta un desempeño laboral en nivel bueno.

De los resultados de la Tabla 8 y Figura 7, se observa que la mayor parte de docentes con 56.67% presenta un nivel regular de perfil docente, compromiso y experiencia profesional, el 40% considera que presenta un perfil docente, compromiso y experiencia profesional en nivel bueno y un 3.33% se halla en nivel malo de este perfil y compromiso.

De los resultados de la Tabla 9 y Figura 8, se observa que la mayor parte de docentes con 56.67% presenta un nivel regular de motivación y condiciones de aprendizaje, el 40% considera que presenta una motivación y condiciones de aprendizaje en nivel bueno y un 3.33% se halla en nivel malo de este desempeño.

De los resultados de la Tabla 10 y Figura 9, se observa que la mayor parte de docentes con 63.33% presenta un nivel regular de desarrollo de procesos en el aula, el 33.33% considera que presenta un buen desarrollo del mismo y un 3.33% se halla en nivel malo de este desempeño.

De los resultados de la Tabla 11 y Figura 10, se observa que la mayor parte de docentes con 70.00% presenta un nivel regular de evaluación, el 23.33% considera que presenta un buen desarrollo del mismo y un 6.67% se halla en nivel malo de evaluación.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial.

#### Prueba de normalidad.

**Tabla 12.**

*Prueba de normalidad para las variables y dimensiones*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Presión de trabajo	0.975	30	0.693
Falta de apoyo social	0.964	30	0.395
Factores organizacionales	0.971	30	0.562
Falta de realización personal	0.98	30	0.813
Estrés laboral	0.976	30	0.723
Desempeño laboral	0.979	30	0.79

En la Tabla 12, se observa los resultados de la prueba de normalidad, se observa que para todas las dimensiones y variables el p valores es  $>0.05$ , por lo que se acepta que los datos se distribuyen como una distribución normal, por lo que se considera apropiado utilizar la prueba de correlación de Pearson para los análisis de correlación respectivos.

### 1.1. Contrastación de hipótesis

#### Contrastación de la hipótesis general.

##### a. Planteamiento de hipótesis:

**Ha:** Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

**H0:** No existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

## b. Regla de decisión

Si el p-valor es  $> 0.05$ ; No se rechaza la hipótesis nula (No existe correlación)

Si el p valor es  $< 0.05$ ; Se rechaza la hipótesis nula. (Sí existe correlación)

## c. Estadístico de prueba

Al haberse verificado que tanto las variables como dimensiones de estudio, se ajustan a una distribución normal, se elige como estadístico de prueba al coeficiente de correlación de Pearson, que es una prueba paramétrica.

## d. Cálculos

**Tabla 13.**

*Análisis de correlación de Pearson entre el estrés laboral y desempeño laboral*

Correlaciones		Desempeño laboral
Estrés laboral	Correlación de Pearson	-0.392*
	Sig. (bilateral)	0.032
N		30

En la Tabla 18, el coeficiente de correlación resultó ser estadísticamente significativo con un p-valor de 0.032, el mismo que es menor al valor crítico de 0.05, por lo tanto, la relación es significativa estadísticamente, el sentido de la misma es negativo ( $r = -0.392$ ), es decir al incrementar el nivel de estrés laboral se espera que disminuya el desempeño laboral, la fuerza de la correlación es regular. Por lo señalado y al verificar que  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir:

**Ha:** Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022, **es válida.**

### **Contrastación de la hipótesis específica 1.**

#### **e. Planteamiento de hipótesis:**

**Ha:** Existe una relación significativa entre la presión de trabajo y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

**H0:** No existe una relación significativa entre la presión de trabajo y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

#### **f. Regla de decisión**

Si el p-valor es  $> 0.05$ ; No se rechaza la hipótesis nula (No existe correlación)

Si el p valor es  $< 0.05$ ; Se rechaza la hipótesis nula. (Sí existe correlación)

#### **g. Estadístico de prueba**

Al haberse verificado que tanto las variables como dimensiones de estudio, se ajustan a una distribución normal, se elige como estadístico de prueba al coeficiente de correlación de Pearson, que es una prueba paramétrica.

#### **h. Cálculos**

**Tabla 14.**

*Análisis de correlación de Pearson entre la presión de trabajo y desempeño laboral*

Correlación		Desempeño laboral
Presión de trabajo	Correlación de Pearson	-0.426
	Sig. (bilateral)	0.019
	N	30

En la Tabla 19, el coeficiente de correlación resultó ser estadísticamente significativo con un p-valor de 0.019, el mismo que es menor al valor crítico de 0.05, por lo tanto, la relación es significativa estadísticamente, el sentido de la misma es negativo ( $r=-0.426$ ), es decir al incrementar el nivel de presión en el trabajo se espera que disminuya el desempeño laboral de los docentes, la fuerza de la correlación es regular. Por lo señalado y al verificar que  $p < 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna, es decir:

**Ha:** Existe una relación significativa entre la presión de trabajo y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022, **es válida.**

### **Contrastación de la hipótesis específica 2.**

#### **a. Planteamiento de hipótesis:**

**Ha:** Existe una relación significativa entre la falta de apoyo social y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

**H0:** No existe una relación significativa entre la falta de apoyo social y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

#### **b. Regla de decisión**

Si el p-valor es  $> 0.05$ ; No se rechaza la hipótesis nula (No existe correlación)

Si el p valor es  $< 0.05$ ; Se rechaza la hipótesis nula. (Sí existe correlación)

### c. Estadístico de prueba

Al haberse verificado que tanto las variables como dimensiones de estudio, se ajustan a una distribución normal, se elige como estadístico de prueba al coeficiente de correlación de Pearson, que es una prueba paramétrica.

### d. Cálculos

**Tabla 15.**

*Análisis de correlación de Pearson entre la falta de apoyo social y desempeño laboral*

Correlaciones		Desempeño laboral
Falta de apoyo social	Correlación de Pearson	-0.404*
	Sig. (bilateral)	0.027
	N	30

En la Tabla 20, el coeficiente de correlación resultó ser estadísticamente significativo con un p-valor de 0.027, el mismo que es menor al valor crítico de 0.05, por lo tanto, la relación es significativa estadísticamente, el sentido de la misma es negativo ( $r = -0.404$ ), es decir al incrementar el nivel de falta de apoyo social se espera que disminuya el desempeño laboral de los docentes, la fuerza de la correlación es regular. Por lo señalado y al verificar que  $p < 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna, es decir:

**Ha:** Existe una relación significativa entre la falta de apoyo social y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022, **es válida.**

### Contrastación de la hipótesis específica 3.

#### a. Planteamiento de hipótesis:

**Ha:** Existe una relación significativa entre los factores organizacionales y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

**H0:** No existe una relación significativa entre los factores organizacionales y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

#### b. Regla de decisión

Si el p-valor es  $> 0.05$ ; No se rechaza la hipótesis nula (No existe correlación)

Si el p valor es  $< 0.05$ ; Se rechaza la hipótesis nula. (Sí existe correlación)

#### c. Estadístico de prueba

Al haberse verificado que tanto las variables como dimensiones de estudio, se ajustan a una distribución normal, se elige como estadístico de prueba al coeficiente de correlación de Pearson, que es una prueba paramétrica.

#### d. Cálculos

**Tabla 16.**

*Análisis de correlación de Pearson entre los factores organizacionales y desempeño laboral*

Correlaciones		Desempeño laboral
Factores organizacionales	Correlación de Pearson	-0.386*
	Sig. (bilateral)	0.035
	N	30

En la Tabla 21, el coeficiente de correlación resultó ser estadísticamente significativo con un p-valor de 0.035, el mismo que es menor al valor crítico de 0.05, por lo tanto, la relación es significativa estadísticamente, el sentido de la misma es negativo ( $r = -0.386$ ), es decir al incrementar los factores organizacionales se espera que disminuya el desempeño laboral de los docentes, la fuerza de la correlación es regular. Por lo señalado y al verificar que  $p < 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna, es decir:

**Ha:** Existe una relación significativa entre los factores organizacionales y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022, **es válida.**

#### **Contrastación de la hipótesis específica 4.**

##### **a. Planteamiento de hipótesis:**

**Ha:** Existe una relación significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

**H0:** No existe una relación significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

##### **b. Regla de decisión**

Si el p-valor es  $> 0.05$ ; No se rechaza la hipótesis nula (No existe correlación)

Si el p valor es  $< 0.05$ ; Se rechaza la hipótesis nula. (Sí existe correlación)

##### **c. Estadístico de prueba**

Al haberse verificado que tanto las variables como dimensiones de estudio, se ajustan a una distribución normal, se elige como

estadístico de prueba al coeficiente de correlación de Pearson, que es una prueba paramétrica.

#### d. Cálculos

**Tabla 17.**

Análisis de correlación de Pearson entre la falta de realización personal y desempeño laboral

Correlaciones		Desempeño laboral
Falta de realización personal	Correlación de Pearson	-0.106
	Sig. (bilateral)	0.578
	N	30

En la Tabla 22, el coeficiente de correlación resultó no ser estadísticamente significativo con un p-valor de 0.578, el mismo que no es menor al valor crítico de 0.05, por lo tanto, la relación no es significativa estadísticamente, por tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir:

**Ha:** Existe una relación significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022, **no es válida.**

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1. Comparación de resultados.

Los resultados descriptivos de la variable estrés laboral, indica que la parte de docentes con 46.67% presenta un nivel bajo de estrés laboral, un 36.67% con nivel de estrés medio y el 16.67% de docentes con nivel de estrés laboral alto.

Al respecto Chappa et al. (2020) indica en su estudio también un 42.9% de docentes en nivel bajo de estrés, mientras el 11.4% indicó un nivel alto de estrés, estos resultados son similares a los hallados en el presente estudio, en donde se evidencia que una parte de los docentes consideran que se hallan estresados y esto puede repercutir en su desempeño.

Así mismo Lavado (2020) indica que en su estudio determinó en nivel medio de estrés al 5% de los docentes, si bien los niveles de estrés fueron menores a los reportados en el presente estudio, se evidencia que el estrés se halla presente en los docentes.

De manera similar Bonilla (2016) en un estudio realizado en un grupo de docentes, determinó que el 54% indicó sentir estrés en su centro laboral, de los cuales un 50% indica que entre los factores estresores se identifica a la saturación de trabajo, esto respalda los resultados del presente estudio, donde se halló también niveles de estrés que pueden interferir con su desempeño en sus labores profesionales e incluso personales.

De los resultados descriptivos de la segunda variable como es el desempeño laboral, se obtuvo que la mayor parte de docentes con 60.00% presenta un nivel regular de desempeño laboral y con 40% considera que presenta un desempeño laboral en nivel bueno.

Al respecto Lavado (2020) señala en sus resultados que el desempeño docente en un 52% es muy bueno y en el 48% es bueno, lo cual coincide con los del presente estudio, identificando que los docentes consideran que si tienen un buen desempeño docente.

De manera similar Bonilla (2016) indica en sus resultados respecto al desempeño laboral que un 56% identifica que siempre experimenta algún tipo de presión laboral, esto indica que una de las dimensiones que es importante es la presión en el trabajo, como también se identificó en los resultados del presente estudio.

Los resultados indican que para el objetivo general el coeficiente de correlación resultó ser estadísticamente significativo ( $p=0.032$ ) con sentido negativo, al incrementar el nivel de estrés laboral se espera que disminuya el desempeño laboral, con fuerza de correlación regular, aceptándose la hipótesis alterna, existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022. Al respecto Collantes (2021), quien obtuvo una relación estadística significativa entre las variables de estudio ( $p=0.001$ ), el coeficiente de correlación de Spearman fue de  $-0.233$ , la relación es de sentido negativa y la fuerza es de nivel bajo, se espera que al subir los niveles de estrés el desempeño docente disminuya en su calidad; este antecedente confirma los resultados del presente estudio, tanto en la existencia de la relación como también del sentido negativo de la misma, por tanto se confirma los hallazgos mencionados.

Para el primer objetivo específico, el coeficiente de correlación resultó ser estadísticamente significativo ( $p=0.019$ ), la relación es significativa estadísticamente, de sentido negativo, al incrementar el nivel de presión en el trabajo se espera que disminuya el desempeño laboral de los docentes, la fuerza de la correlación es regular, aceptando que existe una relación significativa entre la presión de trabajo y el desempeño laboral. Al respecto (Atalaya, 2018) señala que la presión en el trabajo son tensiones intrapsíquicas que se derivan de la presión por las exigencias del trabajo, con repercusiones muy importantes en el desempeño y rendimiento de los trabajadores, siendo la respuesta orgánica y psicológica por lo general negativa, con lo que se corrobora lo planteado en el presente estudio, es decir una relación negativa entre la presión en el trabajo y desempeño docente.

Mientras para el segundo objetivo, el coeficiente de correlación resultó ser estadísticamente significativo ( $p=0.027$ ), por lo tanto, el sentido de la misma es negativo, es decir al incrementar el nivel de falta de apoyo social se espera que disminuya el desempeño laboral de los docentes, la fuerza de la correlación es regular, se acepta la hipótesis alterna, es decir: Existe una relación significativa entre la falta de apoyo social y el desempeño laboral en docentes. Al respecto Peralta (2016) indica que cuando falta apoyo social, el sujeto puede requerir un tiempo mayor para su recuperación y en otros casos mostrar un agravamiento de los síntomas de estrés y por tanto como se ha demostrado tener repercusiones negativas en el desempeño laboral, con lo cual se explica que cuando los docentes no cuentan con el apoyo social pueden evidenciar una reducción de su desempeño como lo indica la relación negativa obtenida en los resultados.

Para el tercer objetivo el coeficiente de correlación resultó ser también estadísticamente significativo ( $p=0.035$ ), el sentido de la misma es negativo, es decir al incrementar los factores organizacionales se espera que disminuya el desempeño laboral de los docentes, la fuerza de la correlación es regular. Por lo señalado y al verificar que  $p<0.05$ , se acepta la hipótesis alterna, es decir: Existe una relación significativa entre los factores organizacionales y el desempeño laboral en docentes. AL respecto Quispe (2016) indica que cuando los factores de la organización son adecuados, el trabajador se sentirá satisfecho y por ende presentará también un mayor desempeño laboral, mientras que en la situación inversa cuando los factores organizacionales no son percibidos como adecuados se puede dar una relación negativa con el desempeño, lo cual concuerda con el hallazgo del presente estudio donde la relación fue significativa y negativa.

En cuanto al cuarto objetivo específico los resultados indican un coeficiente de correlación estadísticamente no significativo ( $P=0.578$ ), por lo tanto, la relación no es significativa estadísticamente, por lo cual se acepta la hipótesis nula, es decir: No existe una relación significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en docentes. Al respecto Barreto et al. (2020) indican que el 90% no es afectado en los docentes, es

decir la mayoría de ellos sostienen que sí se han realizado profesionalmente, lo que permite explicar los resultados del presente estudio, puesto que la dimensión de realización personal se mantiene en un elevado nivel, puesto que los docentes reconocen que valoran la elección de su profesión.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

1. Se estableció que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral ( $p=0.032$ ) en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022, el sentido de la relación es negativa y de fuerza regular ( $r=-0.392$ ).
2. Se estableció que existe una relación estadísticamente significativa entre la presión de trabajo y el desempeño laboral ( $p=0.019$ ) en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022, el sentido de la relación es negativa y de fuerza regular ( $r=-0.426$ ).
3. Se estableció que existe una relación estadísticamente significativa entre la falta de apoyo social y el desempeño laboral ( $p=0.027$ ) en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022, el sentido de la relación es negativa y de fuerza regular ( $r=-0.404$ ).
4. Se estableció que existe una relación estadísticamente significativa entre los factores organizacionales y el desempeño laboral ( $p=0.035$ ) en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022, el sentido de la relación es negativa y de fuerza regular ( $r=-0.386$ ).
5. Se estableció que no existe una relación estadísticamente significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral ( $p=0.578$ ) en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.

## **Recomendaciones**

1. A las autoridades del Ministerio de Educación, considerar actividades para reducir los niveles de estrés y mejorar el desempeño laboral que presentan los docentes, como parte de las actividades para mejorar la calidad de la educación.
2. A los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), promover la actividad física y otras formas de controlar el estrés laboral de los docentes, bajo el principio de que el desempeño docente se halla relacionado con el nivel de estrés laboral.
3. Al director de la Institución Educativa Privada Líder de Juliaca, buscar el apoyo de un profesional en psicología para intervenir en los casos de elevado nivel de estrés laboral de los docentes de su institución.
4. A los docentes, realizar actividades físicas y recreativas para reducir los niveles de estrés laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Exito Empresarial*, 1(227), 1–3.
- Atalaya, M. (2018). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 216–217. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1zqrn98.21>
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación. In E. Callejas (Ed.), *Metodología de la investigación (3a. ed.)* (3rd ed., Issue 2017). Editorial Patria S.A. file:///C:/Users/Tony Sanchez/Downloads/metodologia de la investigacion Baena 2017.pdf
- Banco Mundial. (2018). *El estrés, aliado de la pobreza de Latinoamérica*. Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/12/28/el-estres-aliado-de-la-pobreza-de-latinoamerica>
- Barreto, M., & Piamonte, J. (2020). *Estrés laboral en comunidad docente*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bohorquez, M., & Rincón, Y. (2018). *La expresión oral: estrategias pedagógicas para su fortalecimiento* [Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Bonilla, S. (2016). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral*

*del personal docente de la unidad educativa "Victoria Vásquez Cuvil-Simon Bolivar- Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga [Universidad Técnica de Ambato].*  
[http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23603/1/BonillaCañizares Stephanie Carolina.pdf](http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23603/1/BonillaCañizaresStephanieCarolina.pdf)

Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1st ed.). Universidad de las Fuerzas Armadas.

Campero, L., De Montis, J., & Gonzáles, R. (2013). *Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo* [Universidad Nacional de Cuyo]. [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5761/camperolourdes.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/camperolourdes.pdf)

Carrillo, M., Obaco, E., & Ponce, E. (2019). Estrés docente: causas y repercusiones laborales. *Revista Magazine de Las Ciencias*, 4(4), 145–156. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/683>

Cayro, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas iniciales del distrito de Puno en el año 2018*. Universidad Nacional del Altiplano.

Chappa, A., & Valle, W. (2020). *Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020*. Universidad Autónoma de Ica.

Chavez, L. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del Área De Gestión Comercial de Electrosur S.A. en el periodo 2015*. [Universidad Privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/80/1/chavez-lizbeth.pdf>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (McGraw-Hill (ed.); Primera).

- Collantes, Y. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Donguil, E., & Cano, A. (2014). *Habilidades sociales* (1st ed., Issue 33). Sociedad Española para el estudio de la ansiedad y el estrés. [https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia\\_habilidades\\_sociales.pdf](https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_habilidades_sociales.pdf)
- Gómez, B., & Oyola, M. (2012). Estrategias didácticas basadas en el uso de tic aplicadas en la asignatura de física en educación media. *Escenarios*, 10(1), 17–28. <https://n9.cl/wk4u4>
- Gordon, J. (1997), *Comportamiento organizacional*. 5a. Edición, Prentice Hall, México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (McGRAW-HILL (ed.); Quinta).
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6th ed.). McGraw-Hill Interamericana. [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
- Inca, M., & Salas, C. (2013). *Variaciones de los índices de ansiedad y el acoso laboral de trabajadores de Instituciones de gestión pública*. Universidad Ricardo Palma.
- Jiménez, A. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista UNIVERSUM*, 1(23), 116–133.
- Lavado, L. (2020). *El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda*

*Calle, Moyobamba, 2018.* Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.

Lee, R.T. & Ashforth, B.E. (1993), A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model, *Journal of organizational behavior* 14.

Livia, Y. (2020). *El estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí* [Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123–134.

Meléndez, K. (2016). *Estilo de vida saludable y estrés en conductores de una empresa de transporte urbano de Trujillo*. Universidad Privada del Norte.

Meza, L., Torres, J., & Mamani, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>

Ministerio de Educación. (2018). *Marco de buen desempeño docente Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes* (1st ed.). Publicación Gráfica Navarrete. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación. (2021). *¿En qué consiste la Evaluación del Desempeño Docente?* MINEDU. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/en-que-consiste-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>

Ministerio de Educación del Perú. (2020). Resolución viceministerial N° 00094-2020-MINEDU. Norma que regula la Evaluación de las Competencias de los Estudiantes de la Educación Básica. In *Ministerio de Educación* (p. 75). MINEDU.

Ministerio de Salud. (2005). Modulo de atención y salud mental. In MINSa (Ed.), *Atención Integral En Salud Mental* (Primera, Vol. 1). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/391413/Módulo\\_de\\_atención\\_integral\\_en\\_salud\\_mental\\_dirigido\\_a\\_trabajadores\\_de\\_primer\\_nivel\\_de\\_atención.\\_Módulo\\_6\\_\\_la\\_depresión20191017-26355-1qox3lw.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/391413/Módulo_de_atención_integral_en_salud_mental_dirigido_a_trabajadores_de_primer_nivel_de_atención._Módulo_6__la_depresión20191017-26355-1qox3lw.pdf)

Miranda, S. (2018). *Satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente del instituto superior tecnológico Don Bosco – El Alto* [Universidad Mayor de San Andrés]. [http://www.zonaeconomica.com/analisis-financiero/cuentas-cobrar%0Ahttp://www.redalyc.org/pdf/290/29012059009.pdf%0Ahttps://www.faeditorial.es/capitulos/gestion-morosidad.pdf%0Ahttps://unadmexico.blackboard.com/bbcswebdav/institution/DCSBA/Bloque 1/NA/02/N](http://www.zonaeconomica.com/analisis-financiero/cuentas-cobrar%0Ahttp://www.redalyc.org/pdf/290/29012059009.pdf%0Ahttps://www.faeditorial.es/capitulos/gestion-morosidad.pdf%0Ahttps://unadmexico.blackboard.com/bbcswebdav/institution/DCSBA/Bloque%201/NA/02/N)

Banco Mundial (2015). *El estrés, aliado de la pobreza de Latinoamérica*. <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/12/28/el-estres-aliado-de-la-pobreza-de-latinoamerica>

Muñoz, S., Molina, D., Ochoa, R., Sánchez, O., & Esquivel, J. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica de México*, 41(4S1), 127. <https://doi.org/10.18233/apm41no4s1pps127-s1362104>

Ochoa, J., Ortiz, S., & Rojas, J. (2020). Lidar con el estrés durante el brote de 2019. *Recimundo*, 4(4), 144–151. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(4\).octubre.2020.144-151](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(4).octubre.2020.144-151)

- Ochoa, V. (2017). El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017 [Universidad Nacional de San Agustín Arequipa]. In *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. [http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6075/EDDocca\\_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6075/EDDocca_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización Mundial de la Salud. (2016). Salud mental. In OMS (Ed.), *Organización Mundial De La Salud (OMS)* (Primera). [http://www.who.int/topics/mental\\_health/es/](http://www.who.int/topics/mental_health/es/)
- Orozco, J. (2016). Estrategias didácticas y aprendizaje de las ciencias sociales. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 17(5), 65–80.
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227–232.
- Panca, R. (2021). Gestión educativa y el marco de buen desempeño docente en la Red Educativa Rural de Choquesani del distrito de Orurillo - 2019 [Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. In *Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15264>
- Peralta, M. (2016). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología Desde El Caribe*, 1(17), 1–26.
- Pérez, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. *UPIICSA*, 5(2), 50–51.
- Quispe Gamio, S. (2016). *Niveles de estrés y clima laboral en los*

*colaboradores de una empresa privada de Lima* [Universidad Autónoma del Perú].  
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/366>

Richard, L., Scheaffer, W., & Mendenhall, L. (2006). *Elementos de muestreo* (E. Paraninfo (ed.); 6a Edición).

Robalino, R. (2018). *El estrés laboral y su relación con el desempeño de los conductores de las unidades de transporte intraprovincial del Cantón Daule*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Rodríguez, R. (2017). *Compendio de estrategias bajo el enfoque por competencias* (1st ed.). Instituto Tecnológico de Sonora.

Selye, H. (1974), *Stress without distress*. J. B. Lippincott, Nueva York.

Selye, H. (1976), *The stress of life*. 2a. edición, McGraw Hill, Nueva York.

Sosa, J. (2017). *El 80% de la población de Puno padecería estrés por malos hábitos*. Diario Correo. <https://diariocorreo.pe/edicion/puno/el-80-de-la-poblacion-de-puno-padeceria-estres-por-malos-habitos-686619/>

Ticona, J. (2017). *El estrés y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Taraco, periodo 2015*. [Universidad nacional del Altiplano].  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3704>  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3704/Ticona\\_Mamani\\_Julia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3704/Ticona_Mamani_Julia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valero, N., Velez, M., Duran, A., & Torres, M. (2020). *Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión*. *Enfermería Investiga. Investigación, Vinculación, Docencia y Gestión*, 5(3), 63–70.  
[file:///C:/Users/Maria Jose/OneDrive/Escritorio/913-110-2157-1-10-20200706.pdf](file:///C:/Users/Maria%20Jose/OneDrive/Escritorio/913-110-2157-1-10-20200706.pdf)

Walpole, R., Myers, R., Myers, S., & Ye, K. (2012). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias* (9th ed.). Pearson Educación.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder Juliaca 2022

Problemas	Hipótesis	Objetivos	Variable	Dimensión	Metodología
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022?</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.</p>	Estrés	Presión de trabajo	<p>Tipo: básico.</p> <p>Nivel: correlacional.</p> <p>Diseño descriptivo correlacional.</p> <p>Población y muestra: 30 docentes</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés en su dimensión de presión de trabajo y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022?</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe una relación directa entre el estrés por presión de trabajo y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre el estrés por presión de trabajo y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.</p>		Falta de apoyo social	
				Factores organizacionales	
				Falta de realización personal	
<p>¿Qué relación existe entre el estrés en su dimensión de falta de apoyo social y el</p>	<p>Existe una relación directa entre el estrés por falta de apoyo social y el desempeño laboral en</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el estrés por falta de apoyo social y el desempeño laboral en docentes de la Institución</p>	Desempeño laboral	<p>Perfil docente, compromiso y experiencia profesional</p> <p>Motivación y condiciones de aprendizaje</p> <p>Desarrollo de procesos en el aula</p> <p>Evaluación</p>	<p>Instrumento para medir el estrés: Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)</p> <p>Instrumento para medir desempeño docente: Auto percepción del desempeño del docente (ADD)</p>

<p>desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés en su dimensión de factores organizacionales y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés en su dimensión de realización personal y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022?</p>	<p>docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.</p> <p>Existe una relación directa entre el estrés por factores organizacionales y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.</p> <p>Existe una relación directa entre el estrés por falta de realización personal y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.</p>	<p>Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el estrés por factores organizacionales y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el estrés por falta de realización personal y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022.</p>			<p>Análisis de datos: Correlación</p>
--	--	---	--	--	---

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### JSS Inventario de Estrés Laboral

#### Instrucciones

Esta es una lista de eventos relacionados con el trabajo. Indique aproximadamente en cada evento el grado de estrés que le genera considerando la cantidad de tiempo y energía que usted necesita para enfrentarlo. El valor 5 es el promedio de grado de estrés. Compare cada evento con este valor y asigne un número del 1 al 9 para indicar, de acuerdo con su juicio, cuándo el evento es más o menos estresante en comparación con el 5.

N	Eventos laborales estresantes	Bajo			Medio			Alto		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Me asignan tareas con las que estoy en desacuerdo									
2	Tengo que realizar trabajos en mi tiempo libre									
3	Me faltan oportunidades para desarrollarme profesionalmente									
4	Me asignan tareas nuevas muy a menudo									
5	Tengo compañeros de trabajo que no cumplen con sus funciones									
6	No cuento con el apoyo de mi jefe									
7	Hay mal manejo de las situaciones de crisis									
8	Tengo falta de reconocimiento por el buen trabajo realizado									
9	Tengo que realizar tareas que no están en mi contenido de trabajo									
10	La calidad de los equipos es pobre o inadecuada									
11	Cada vez me asignan más responsabilidades									
12	Tengo periodos de inactividad									
13	Confronto dificultades con los jefes									
14	Experimento actitudes negativas hacia la institución									
15	El personal es insuficiente para cumplir con las tareas									
16	Ante situaciones críticas se toman decisiones sin analizarlas con detenimiento									
17	Insultos personales entre colegas									
18	Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones para establecer políticas									
19	Salario insuficiente									
20	Compañeros poco motivados									
21	Supervisión inadecuada o insuficiente									
22	Ruido en el puesto de trabajo									
23	Me interrumpen con frecuencia									
24	Cambio frecuente de actividades aburridas a otras con mucha exigencia									
25	Papeleo excesivo									
26	Metas de cumplimiento excesivas									
27	Insuficiente tiempo para recesos y almuerzo									
28	Tengo con frecuencia que cubrir el trabajo de otro empleado									
29	Compañeros de trabajo poco motivados									
30	Conflictos con otros departamentos									

## ESCALA DE AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE (ADD)

### Instrucciones:

En este cuestionario aparecen diversos enunciados sobre el trabajo que usted desempeña dentro de la institución. Por favor, conteste a cada uno de ellos de acuerdo a las opciones de respuesta que se le presentan, eligiendo aquella que mejor exprese su percepción. Marque una "X" en la columna correspondiente. Sus respuestas son de carácter anónimo y permitirán valorar la visión que tiene usted sobre su propio trabajo.

NA (0) = NO SE APLICA  
 MD (1) = MUY EN DESACUERDO (Muy malo)  
 D (2) = EN DESACUERDO (Malo)  
 A (3) = DE ACUERDO (Regular)  
 MA (4) = MUY DE ACUERDO (Bueno)

N	ÍTEMS	0	1	2	3	4
1	La experiencia que he desarrollado como docente me permite desempeñar mis labores en forma eficaz.					
2	Los conocimientos obtenidos durante mi formación profesional me han sido de utilidad en mi práctica docente					
3	He cumplido en forma ordenada con la programación de acuerdo al avance del grado o área de desarrollo.					
4	Participó activamente en los proyectos de trabajo de la Institución Educativa.					
5	Poseo un dominio adecuado de los contenidos curriculares de las áreas que imparto.					
6	Poseo un dominio y conocimiento adecuado de las capacidades a trabajar con mis alumnos según el grado escolar o área.					
7	Invariablemente, cuando alguno de mis alumnos no asiste a clases investigo el motivo de su ausencia.					
8	Estímulo a mis alumnos para que se esfuercen al realizar sus trabajos y exámenes.					
9	Pongo un gran empeño en que todos mis alumnos aprendan y aprueben el curso o los cursos.					
10	Con regularidad reviso los libros y cuadernos de mis alumnos					
11	En general, tengo disposición para brindar ayuda a mis alumnos cuando me la solicitan					
12	Siempre que detecto errores en los trabajos de mis alumnos se los corrijo o les indico dónde está el error.					
13	En general, mis expectativas sobre el logro académico de mis alumnos son altas.					
14	Las medidas disciplinarias que empleo para mantener el ambiente de trabajo son por lo general eficaces.					
15	En el aula promuevo el respeto y puntualidad entre los alumnos.					

16	Promuevo un ambiente apropiado para el aprendizaje en el aula de clases					
17	Para enseñar a mis alumnos me baso en las sugerencias y orientaciones que vienen en los textos para el docente.					
18	En general, desarrollo en forma organizada mis actividades de enseñanza.					
19	Mi sistema de enseñanza favorece un aprendizaje activo por parte de mis estudiantes.					
20	Procuro explorar los conocimientos previos de mis alumnos sobre el tema, antes de presentar un nuevo contenido de aprendizaje.					
21	Cuando enseño, trabajo de tal modo que mis alumnos saben bien lo que tienen que hacer en cada momento.					
22	Cuando enseño, trabajo de tal modo que mis alumnos realizan las actividades en los tiempos estimados por mí.					
23	Cuando enseño, trabajo de tal modo que los tiempos de transición entre una actividad y otra son cortos evitando al máximo la pérdida de tiempo.					
24	Cuando desarrollo mis clases me compenetro en el tema de tal manera que lo vivo intensamente.					
25	Utilizo adecuadamente la comunicación verbal y sobre todo la comunicación gestual.					
26	Aplico en forma permanente estrategias participativas en el aula.					
27	Frecuentemente organizo a los alumnos en formas variadas para que hagan el trabajo escolar (individual, por equipos, otras).					
28	En general, logro un nivel de aprendizaje bastante homogéneo entre mis alumnos.					
29	Trato de adaptar mi enseñanza a fin de que todos los alumnos puedan experimentar éxito en las actividades que les indico.					
30	Las tareas que dejo a mis alumnos tanto para realizar en el aula como en su casa están adecuadas a su ritmo de aprendizaje y al grado escolar que cursan					
31	Con frecuencia promuevo el trabajo de mis alumnos con los libros de texto.					
32	Suelo usar materiales adicionales a los textos oficiales en las actividades que realizamos en el aula.					
33	Realizo actividades especiales para atender a los alumnos rezagados o con necesidades educativas especiales.					
34	Acostumbro a llevar un registro sobre las actitudes de mis alumnos					
35	Recurro a diversas técnicas e instrumentos para valorar lo que han aprendido mis alumnos, no sólo a los exámenes escritos.					
36	Informo con oportunidad a mis alumnos sobre sus calificaciones y, en caso necesario, sobre lo que tienen que hacer para mejorarlas.					
37	Sistemáticamente tomo en cuenta los resultados de las evaluaciones que realizo a mis alumnos para identificar capacidades y contenidos que son necesario reforzar y tomo decisiones al respecto.					
38	Por lo general, son eficaces las actividades de retroalimentación que realizo después de cada examen para atender las dificultades detectadas.					
39	Cuando el alumno/a muestra un desempeño adecuado, informo al padre o apoderado por el cuaderno de control u otro medio.					
40	Cuando el alumno/a muestra un rendimiento inadecuado o desaprobado en forma constante, informo al padre o apoderado por el cuaderno de control u otro medio.					

### Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022"

Nombre del Experto: Mg. Ruth Yovanny Velarde Ruiz

##### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	
-----------------	--	--------	--

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNO



Mg. Ruth Velarde Ruiz  
Psicóloga-Clinica  
C.Ps.P. N° 13875

Velarde Ruiz Ruth Yovanny  
Grado académico: Magister  
No. DNI: 40580319



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: "Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022"

Nombre del Experto: *Mg. Paul Ivan Gonzales Lima Avelandano*

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	
-----------------	--	--------	--

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna

*[Handwritten signature]*

 Paul Fran González Lima Avendaño  
PSICOLOGO  
C. Ps. P. 9382  
HOSPITAL "CARLOS ROLDÁN MÉNDEZ"

Grado académico: *Magister*  
Nº. DNI: *29614239.*



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: "Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Líder, Juliaca 2022"

Nombre del Experto: Margosa Mariw Velarde Ruiz

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	cumple	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	cumple	
-----------------	--	--------	--

III. OBSERVACIONES GENERALES

  
*Rosa M. Velarde Ruiz*  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P. N° 23928

*Mg. Rosa Manki Velarde Ruiz*

Grado académico: *Magister*  
N°. DNI: *44522061*

## Análisis de confiabilidad

### Confiabilidad del instrumento: JSS Inventario de Estrés Laboral

#### Resultados de prueba piloto

N	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30
1	3	4	7	2	8	4	2	3	5	5	4	5	5	6	6	2	3	2	5	4	1	8	8	5	5	3	5	5	4	4
2	4	3	8	6	3	2	2	1	1	1	2	2	1	5	5	2	1	1	8	8	5	2	3	2	4	3	3	4	4	5
3	5	2	3	6	8	3	5	4	2	8	7	2	5	7	5	3	5	5	7	8	9	5	3	5	3	2	4	2	5	7
4	2	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	1	1	3	4	3
5	1	1	7	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	3	4	4	5	5	3	6	7	5	2	5	2	2	5	4	6	2	4	8	6	6	2	3	3	7	5	4	3	4	4
7	7	7	8	6	6	5	7	5	5	6	5	3	4	5	5	6	6	6	5	4	7	6	5	7	6	6	5	5	5	6
8	8	7	7	6	6	7	7	6	6	7	6	7	6	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	6
9	3	8	2	5	7	1	5	4	7	7	2	4	1	1	1	7	1	4	5	7	2	1	4	7	2	2	1	2	1	1
10	9	5	7	4	9	9	4	7	8	4	3	3	2	1	2	3	1	2	9	2	1	2	1	8	2	3	8	5	6	1

#### Estadístico de prueba:

Alfa de Cronbach: El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

Fórmula de cálculo:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

$V_i$  = Varianza de cada ítem

$V_t$  = Varianza del total

Evaluación de los coeficientes de alfa de Cronbach:

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre

- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Resultados:

Se analizó la información, utilizando la opción de análisis de fiabilidad del software estadístico SPSS ver. 22, los resultados para este instrumento fueron:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	30

El estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, señala un valor de 0.941 para un total de 30 Ítems o elementos formulados, contrastando con la escala de valoración se tiene que el coeficiente es **excelente**, por lo cual se considera que el instrumento presenta buena fiabilidad (consistencia interna) y puede ser utilizado para los fines de la investigación.



- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Resultados:

Se analizó la información, utilizando la opción de análisis de fiabilidad del software estadístico SPSS ver. 22, los resultados para este instrumento fueron:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	40

El estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, señala un valor de 0.802 para un total de 40 Ítems o elementos formulados, contrastando con la escala de valoración se tiene que el coeficiente es **bueno**, por lo cual se considera que el instrumento presenta buena fiabilidad (consistencia interna) y puede ser utilizado para los fines de la investigación.

## Anexo 4: Base de datos

### Variable 1: Estrés laboral

N	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	J11	J12	J13	J14	J15	J16	J17	J18	J19	J20	J21	J22	J23	J24	J25	J26	J27	J28	J29	J30	
1	3	4	7	2	8	4	2	3	5	5	4	5	5	6	6	2	3	2	5	4	1	8	8	5	5	3	5	5	4	4	
2	4	3	8	6	3	2	2	1	1	1	2	2	1	5	5	2	1	1	8	8	5	2	3	2	4	3	3	4	4	5	
3	5	2	3	6	8	3	5	4	2	8	7	2	5	7	5	3	5	5	7	8	9	5	3	5	3	2	4	2	5	7	
4	2	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	1	1	3	4	3	
5	1	1	7	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	3	4	4	5	5	3	6	7	5	2	5	2	2	5	4	6	2	4	8	6	6	2	3	3	7	5	4	3	4	4	
7	7	7	8	6	6	5	7	5	5	6	5	3	4	5	5	6	6	6	5	4	7	6	5	7	6	6	5	5	5	6	
8	8	7	7	6	6	7	7	6	6	7	6	7	6	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	6	
9	3	8	2	5	7	1	5	4	7	7	2	4	1	1	1	7	1	4	5	7	2	1	4	7	2	2	1	2	1	1	
10	9	5	7	4	9	9	4	7	8	4	3	3	2	1	2	3	1	2	9	2	1	2	1	8	2	3	8	5	6	1	
11	1	1	4	3	9	1	4	5	1	1	2	1	1	3	1	8	1	8	1	9	5	5	1	9	1	1	5	1	9	1	
12	8	1	9	1	9	5	9	2	1	9	3	3	1	3	5	1	1	7	9	9	7	3	1	9	1	9	1	1	9	1	
13	3	5	2	5	3	4	6	3	2	5	8	1	3	3	4	3	1	4	2	9	5	6	5	6	4	5	9	3	9	5	
14	1	7	8	9	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	9	1	1	1	1	1	9	1	1	1	8	1	1	1	1	1	
15	3	6	4	5	7	4	7	7	5	6	4	4	4	3	3	7	2	7	4	6	6	4	3	3	3	2	5	2	6	3	
16	7	7	5	7	7	6	8	6	7	7	7	6	7	7	6	9	4	8	6	6	5	6	6	7	8	7	7	4	7	6	
17	5	5	4	6	2	2	5	5	3	4	5	7	2	2	3	2	1	5	5	4	5	6	3	5	4	5	2	1	3	1	
18	6	6	5	3	3	5	5	7	4	4	4	3	3	3	3	4	1	5	5	6	7	3	5	3	3	5	2	2	6	4	
19	7	8	8	7	7	6	7	7	7	7	8	9	8	7	6	7	1	7	8	8	7	7	3	1	3	2	7	1	8	8	
20	9	6	3	5	8	3	3	3	5	9	3	5	2	2	3	9	1	8	2	8	3	6	6	6	3	5	2	1	9	2	
21	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	
22	4	6	4	5	8	3	6	8	7	3	4	5	8	7	4	8	3	8	3	3	6	9	6	3	3	3	8	5	3	8	
23	1	1	2	1	9	1	9	9	5	1	1	1	1	1	3	1	1	2	5	5	5	9	2	1	1	1	4	2	7	1	
24	5	8	3	7	8	8	8	8	8	9	6	3	8	6	6	9	1	8	8	7	4	8	6	8	3	7	7	5	7	5	
25	3	6	5	3	1	5	5	3	3	3	5	3	3	1	3	6	1	5	4	4	4	2	3	3	3	5	2	1	4	1	
26	9	9	9	9	9	1	4	9	9	1	9	1	6	1	1	1	1	9	7	9	9	1	1	6	1	1	1	1	8	1	
27	7	6	6	5	5	4	4	3	6	6	4	6	2	1	2	5	2	3	6	5	2	4	6	4	1	6	2	1	5	1	
28	4	2	5	3	2	3	3	5	5	4	2	3	4	3	5	5	4	4	2	5	4	4	5	6	5	5	6	1	5	2	
29	2	9	2	3	2	5	4	6	3	5	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	1	2	2
30	1	7	8	9	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	9	1	1	1	1	1	9	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1

## Variable 2: Desempeño laboral

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33	D34	D35	D36	D37	D38	D39	D40							
4	3	3	4	3	3	2	4	3	1	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	2	3	0	2	3	3	3	2	1	1						
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3					
2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4			
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3				
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3				
3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4				
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3			
3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4			
3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	0	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	1	
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	4	4	3	3	0	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	0	3	
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	
4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2
4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	3	3	4	4	4	4	3	1	4	3	3	3	2	3	
3	1	4	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	1	3	
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3		
3	3	2	3	0	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	1	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3		
4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	2	3	3	2	4	3	1	1	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3
4	4	3	1	3	3	0	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

## Anexo 5: Evidencia Fotográfica



MINISTERIO DE EDUCACION  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO

# INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA **LÍDER**

R.D. N° 2637 2014-DREP



---

*"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"*

## CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA LÍDER.

**HACE CONSTAR QUE:**

Que don Richard MAMANI MAMANI identificado con DNI N° 40077476, de profesión Bachiller en Psicología de la Escuela Profesional de Psicología, de la Facultad de Salud y Nutrición de la Universidad Privada TELESUP, ha realizado la aplicación de los instrumentos, de Estrés Laboral y Autopercepción del Desempeño Laboral docente, a los docentes de la Institución Educativa Privada Líder. Para la realización de su trabajo de investigación **"estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa privada líder, Juliaca 2022"**, la cual fue realizada durante el mes de julio del 2022 a todos los docentes.

Se expide la siguiente constancia, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Juliaca 10 de agosto del 2022

  
  
**Lic. Hon. Arnaldo Mamani Coaquira**  
**DIRECTOR**  
**I.E.P. "LÍDER"**

**SECUNDARIA**

**PRIMARIA**

**INICIAL**

AV. TAMBOPATA N° 115 - JULIACA  
TELF. 051-358257





## Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
10. MAMANI MAMANI RICHARD.docx	MAMANI
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
21641 Words	106998 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
107 Pages	4.2MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Sep 9, 2024 11:32 AM GMT-5	Sep 9, 2024 11:34 AM GMT-5
<b>● 22% de similitud general</b>	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.	
<ul style="list-style-type: none"><li>• 19% Base de datos de Internet</li><li>• Base de datos de Crossref</li><li>• 13% Base de datos de trabajos entregados</li><li>• 0% Base de datos de publicaciones</li><li>• Base de datos de contenido publicado de Crossref</li></ul>	
<b>● Excluir del Reporte de Similitud</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Material bibliográfico</li><li>• Coincidencia baja (menos de 15 palabras)</li></ul>	

## ● 22% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.autonomaeica.edu.pe Internet	5%
2	repositorio.autonomaeica.edu.pe Internet	4%
3	repositorio.unsa.edu.pe Internet	3%
4	Universidad Andina Nestor Cáceres Velasquez on 2023-12-12 Submitted works	2%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Internet	2%
6	Universidad Andina Nestor Cáceres Velasquez on 2024-02-18 Submitted works	1%
7	hdl.handle.net Internet	<1%
8	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%

Descripción general de fuentes

9	uncedu on 2023-11-11 Submitted works	<1%
10	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
11	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2020-06-15 Submitted works	<1%
12	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
13	Universidad Autónoma de Ica on 2023-02-03 Submitted works	<1%
14	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2022-01-05 Submitted works	<1%
15	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-04 Submitted works	<1%
16	repositorio.upao.edu.pe Internet	<1%
17	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-18 Submitted works	<1%
18	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-11 Submitted works	<1%
19	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-10 Submitted works	<1%
20	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-15 Submitted works	<1%

21	repositorio.ulasamericas.edu.pe	Internet	<1%
22	repositorio.urp.edu.pe	Internet	<1%
23	González Alejo, Raúl Manuel. "Estrés Percibido y Desempeño Laboral d...	Publication	<1%
24	repositorio.upt.edu.pe	Internet	<1%
25	Universidad Continental on 2018-12-05	Submitted works	<1%
26	Universidad Ricardo Palma on 2023-08-24	Submitted works	<1%
27	repositorio.uncp.edu.pe	Internet	<1%
28	Ministerio de Defensa on 2021-05-10	Submitted works	<1%
29	Universidad Cesar Vallejo on 2024-01-05	Submitted works	<1%