

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E
INFORMÁTICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE
NEGOCIOS**

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



TESIS

**Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los
docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San
Juan De Miraflores en el año 2020**

PRESENTADO POR:

BACH. ALCA BARRIENTOS, ELIZABETH ADELA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

ASESORA:

**MG. GUANILO PAREJA, CARLA GIULIANA
ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6578-9685>
DNI N° 47133978**

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis y todo el esfuerzo que puse en ella a Dios, mi paz y conocedor de mis anhelos, quien me guió por el camino correcto.

A mi madre Yolanda, mi tía Ana y a mi abuelo, mis principales motivos para ser mejor, por quien lucho y lucharé toda la vida.

Dedico también a mi abuela y a mi tío que están en el cielo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por el hecho que me guió por el camino de la felicidad y cada uno de los que forman parte de mi corazón.

Agradezco a mi madre por su infinito amor y haberme guiado en mi educación.

Agradezco a todos los docentes de UPCI por sus enseñanzas en mi carrera profesional.

Agradezco a la Dra. Asunción Glenny, asesora del taller de tesis.

Agradezco a mi asesora la Mg. Carla Guanilo por apoyarme en mi tesis.

PRESENTACIÓN

La presente tesis titulada “Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020”, se realizó para demostrar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes.

Por lo tanto, la tesis se ha desarrollado de la siguiente manera:

En el capítulo I, se presenta la introducción, detallando el problema, las hipótesis, los objetivos, los antecedentes y el marco teórico.

En el capítulo II, se presenta el método, en donde se describe el tipo y diseño, la población y muestra, las técnicas para la recolección de los datos.

En el capítulo III, se describe los resultados, la prueba de normalidad y la contrastación de las hipótesis.

En el capítulo IV se detalla la discusión, en el capítulo V se expresa las conclusiones obtenidas en la tesis y en el capítulo VI se plantea las recomendaciones.

Finalmente, se presentan las referencias bibliográficos y los anexos respectivos.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Planteamiento del problema.....	18
1.3. Hipótesis de la investigación.....	19
1.4. Objetivos de la investigación.....	20
1.5. Variables, dimensiones e indicadores.....	21
1.6. Justificación del estudio	22
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales.....	23
1.8. Marco teórico	25
1.9. Definición de términos básicos	32
II. MÉTODO.....	34
2.1. Tipo y diseño de investigación	34
2.2. Población y muestra.....	35
2.3. Técnicas para la recolección de datos.....	36
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos	37
2.5. Procesamiento y análisis de datos.....	40

2.6. Aspectos éticos	41
III. RESULTADOS	42
3.1. Resultados descriptivos.....	42
3.2 Prueba de normalidad	77
3.3 Contrastación de las hipótesis.....	78
IV. DISCUSIÓN.....	88
V. CONCLUSIONES.....	91
VI. RECOMENDACIONES.....	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95
ANEXOS.....	102
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	103
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	104
Anexo 3. Base de datos.....	108
Anexo 4. Evidencia de similitud digital.....	112
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio.....	116
Anexo 6. Fichas de validación de instrumento por juicio de experto.....	117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Variables, dimensiones e indicadores</i>	21
Tabla 2 <i>Confiabilidad del instrumento</i>	37
Tabla 3 <i>Escala de valoración de la variable 1</i>	42
Tabla 4 <i>Resultado P1. ¿Cuándo existe un problema en el trabajo, lo identificas como una amenaza?</i>	43
Tabla 5 <i>Resultado P2. ¿Buscas soluciones inmediatas ante un problema en el trabajo?</i>	44
Tabla 6 <i>Resultado P3. ¿Ejecutas de inmediato la solución a los problemas en el trabajo?</i>	45
Tabla 7 <i>Resultado P4. ¿Sientes nervios y/o tensión durante tu sesión de clase?</i>	46
Tabla 8 <i>Resultado P5. ¿Sientes ansiedad cuándo laboras?</i>	47
Tabla 9 <i>Resultado P6. ¿Sientes insomnio en las noches antes que trabajes?</i>	48
Tabla 10 <i>Resultado P7. ¿Sientes depresión cuando laboras?</i>	49
Tabla 11 <i>Resultado P8. ¿Trabajas en un ambiente con buena ventilación, espacio físico, buena iluminación, bajo ruido y buen mobiliario?</i>	50
Tabla 12 <i>Resultado P9. ¿Tienes un tiempo limitado para cumplir tu trabajo?</i>	51
Tabla 13 <i>Resultado P10. ¿Tienes excesiva carga laboral?</i>	52
Tabla 14 <i>Resultado P11. ¿Tienes un tiempo de descanso y/o pausa activa durante tu jornada laboral?</i>	53
Tabla 15 <i>Resultado P12. ¿Padeces de constantes dolores de cabeza?</i>	54
Tabla 16 <i>Resultado P13. ¿Padeces de constantes trastornos musculares?</i>	55
Tabla 17 <i>Resultado P14. ¿Padeces de dermatitis?</i>	56
Tabla 18 <i>Resultado P15. ¿Tienes preocupación excesiva deteriorando así tu desempeño laboral?</i>	57

Tabla 19 <i>Resultado P16. ¿Sientes que tienes mal humor afectando el desempeño laboral?</i>	58
Tabla 20 <i>Resultado P17. ¿Tienes temblores, deteriorando tu desempeño laboral?</i>	59
Tabla 21 <i>Escala de valoración de la variable 2</i>	60
Tabla 22 <i>Resultado P18. ¿Cumples con tus labores de docente en el plazo establecido?</i>	60
Tabla 23 <i>Resultado P19. ¿Presentas los resultados de tu trabajo bajo los objetivos marcados?</i>	61
Tabla 24 <i>Resultado P20. ¿Realizas trabajo de calidad manteniendo una buena relación con los compañeros de trabajo?</i>	62
Tabla 25 <i>Resultado P21. ¿Trabajar en equipo es clave para los resultados de la empresa?</i>	63
Tabla 26 <i>Resultado P22. ¿Te esfuerzas y estás a disposición a la hora de encontrar soluciones?</i>	64
Tabla 27 <i>Resultado P23. ¿Tus superiores pueden confiar en ti?</i>	65
Tabla 28 <i>Resultado P24. ¿Te adaptas y eres flexible a los cambios del instituto?</i>	66
Tabla 29 <i>Resultado P25. ¿Tienes buenas habilidades interpersonales con tus colegas?</i>	67
Tabla 30 <i>Resultado P26. ¿Tus superiores evalúan con frecuencia tu desempeño laboral?</i>	68
Tabla 31 <i>Resultado P27. ¿El instituto envía a los docentes a realizar una autoevaluación?</i>	69
Tabla 32 <i>Resultado P28. ¿Se evalúan entre compañeros de trabajo?</i>	70
Tabla 33 <i>Resultado P29. ¿Los alumnos evalúan el desempeño laboral de los docentes?</i>	71
Tabla 34 <i>Resultado P30. ¿Tus superiores detectan tus errores?</i>	72
Tabla 35 <i>Resultado P31. ¿Tus superiores detectan tus fortalezas?</i>	73

Tabla 36 <i>Resultado P32. ¿Tus superiores se preocupan por tu salud y/o estado emocional?</i>	74
Tabla 37 <i>Resultado P33. ¿El instituto premia a los docentes que tienen un buen desempeño laboral?</i>	75
Tabla 38 <i>Resultado P34. ¿Tus superiores se preocupa por el crecimiento laboral de los docentes en el instituto?</i>	76
Tabla 39 <i>Prueba de normalidad</i>	78
Tabla 40 <i>Correlación entre estrés laboral * desempeño laboral</i>	79
Tabla 41 <i>Correlación entre procesos del estrés * aspectos de desempeño laboral</i>	81
Tabla 42 <i>Correlación entre tipos de estrés * cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral</i>	83
Tabla 43 <i>Correlación entre causas del estrés laboral * evaluación del desempeño laboral</i>	85
Tabla 44 <i>Correlación entre consecuencias del estrés laboral * factores que se evalúan en el desempeño laboral</i>	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Resultado para P1. ¿Cuándo existe un problema en el trabajo, lo identificas como una amenaza?</i>	43
Figura 2 <i>Resultado para P2. ¿Buscas soluciones inmediatas ante un problema en el trabajo?</i>	44
Figura 3 <i>Resultado para P3. ¿Ejecutas de inmediato la solución a los problemas en el trabajo?</i>	45
Figura 4 <i>Resultado para P4. ¿Sientes nervios y/o tensión durante tu sesión de clase?</i>	46
Figura 5 <i>Resultado para P5. ¿Sientes ansiedad cuándo laboras?</i>	47
Figura 6 <i>Resultado para P6. ¿Sientes insomnio en las noches antes que trabajes?</i>	48
Figura 7 <i>Resultado para P7. ¿Sientes depresión cuando laboras?</i>	49
Figura 8 <i>Resultado para P8. ¿Trabajas en un ambiente con buena ventilación, espacio físico, buena iluminación, bajo ruido y buen mobiliario?</i>	50
Figura 9 <i>Resultado para P9. ¿Tienes un tiempo limitado para cumplir tu trabajo?</i>	51
Figura 10 <i>Resultado para P10. ¿Tienes excesiva carga laboral?</i>	52
Figura 11 <i>Resultado para P11. ¿Tienes un tiempo de descanso y/o pausa activa durante tu jornada laboral?</i>	53
Figura 12 <i>Resultado para P12. ¿Padeces de constantes dolores de cabeza?</i>	54
Figura 13 <i>Resultado para P13. ¿Padeces de constantes trastornos musculares?</i>	55
Figura 14 <i>Resultado para P14. ¿Padeces de dermatitis?</i>	56
Figura 15 <i>Resultado para P15. ¿Tienes preocupación excesiva deteriorando así tu desempeño laboral?</i>	57
Figura 16 <i>Resultado para P16. ¿Sientes que tienes mal humor afectando el desempeño laboral?</i>	58
Figura 17 <i>Resultado para P17. ¿Tienes temblores, deteriorando tu desempeño laboral?</i>	59
Figura 18 <i>Resultado para P18. ¿Cumples con tus labores de docente en el plazo establecido?</i>	61
Figura 19 <i>Resultado para P19. ¿Presentas los resultados de tu trabajo bajo los objetivos marcados?</i>	62
Figura 20 <i>Resultado para P20. ¿Realizas trabajo de calidad manteniendo una buena relación con los compañeros de trabajo?</i>	63

Figura 21 <i>Resultado para P21. ¿Trabajar en equipo es clave para los resultados de la empresa?</i>	64
Figura 22 <i>Resultado para P22. ¿Te esfuerzas y estás a disposición a la hora de encontrar soluciones?</i>	65
Figura 23 <i>Resultado para P23. ¿Tus superiores pueden confiar en ti?</i>	66
Figura 24 <i>Resultado para P24. ¿Te adaptas y eres flexible a los cambios del instituto?</i>	67
Figura 25 <i>Resultado para P25. ¿Tienes buenas habilidades interpersonales con tus colegas?</i>	68
Figura 26 <i>Resultado para P26. ¿Tus superiores evalúan con frecuencia tu desempeño laboral?</i>	69
Figura 27 <i>Resultado para P27. ¿El instituto envía a los docentes a realizar una autoevaluación?</i>	70
Figura 28 <i>Resultado para P28. ¿Se evalúan entre compañeros de trabajo?</i>	71
Figura 29 <i>Resultado para P29. ¿Los alumnos evalúan el desempeño laboral de los docentes?</i>	72
Figura 30 <i>Resultado para P30. ¿Tus superiores detectan tus errores?</i>	73
Figura 31 <i>Resultado para P31. ¿Tus superiores detectan tus fortalezas?</i>	74
Figura 32 <i>Resultado para P32. ¿Tus superiores se preocupan por tu salud y/o estado emocional?</i>	75
Figura 33 <i>Resultado para P33. ¿El instituto premia a los docentes que tienen un buen desempeño laboral?</i>	76
Figura 34 <i>Resultado para P34. ¿Tus superiores se preocupan por el crecimiento laboral de los docentes en el instituto?</i>	77

RESUMEN

La presente tesis titulada “Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020” tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020, este trabajo surgió a partir de la pandemia del Covid-19 y el trabajo remoto que empezaron a realizar los docentes presentando estrés laboral ocasionado por trabajar por muchas más horas que antes del tiempo actual que nos encontramos, haciendo que disminuya el desempeño laboral de los docentes.

Para la metodología de la tesis, el tipo de investigación fue básica o pura, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra fue de 44 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tesis existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión, ya que se demuestra a través de la prueba de Correlación de Pearson tuvo una correlación positiva de $r=0.892$ y un nivel de significancia de 0.000.

Por lo tanto, se llegó a la conclusión que existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020.

Palabras claves: Estrés laboral, desempeño laboral, docentes

ABSTRACT

The present thesis entitled "Work stress and its relationship with work performance in teachers of the Daniel Alcides Carrión Institute of the San Juan de Miraflores district in 2020" aimed to determine if there is a relationship between work stress and work performance in the teachers of the Daniel Alcides Carrión Institute of the San Juan de Miraflores district in 2020, this work arose from the Covid-19 pandemic and the remote work that the teachers began to carry out presenting work stress caused by working for many more hours than before the current time that we find ourselves, causing the work performance of teachers to decrease.

For the thesis methodology, the type of research was basic or pure, correlational level, quantitative approach and non-experimental design. The sample was 44 teachers. The questionnaire was used as a data collection instrument.

According to the results obtained from the thesis, there is a significant relationship between work stress and work performance in the teachers of the Daniel Alcides Carrión Institute, since it is demonstrated through the Pearson Correlation test had a positive correlation of $r = 0.892$ and a significance level of 0.000.

Therefore, it was concluded that there is a relationship between work stress and work performance in the teachers of the Daniel Alcides Carrión Institute of the San Juan de Miraflores district in 2020.

Keywords: Job stress, job performance, teachers

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El estrés laboral (Sánchez, 2017) asciende en la década de 1930 cuando un estudiante de medicina llamado Hans Selye investigaba distintas enfermedades que tenían los mismos síntomas y tenían consecuencias de cambios en el ser humano y el resultado fue el estrés que afectaba su salud.

El estrés laboral (Stavroula, 2017) reconoce que, es uno de los principales problemas de salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para la que trabajan. El estrés laboral es la reacción que tiene la persona ante las exigencias y presiones que piden en el trabajo y no se adaptan a sus capacidades teniendo problemas en afrontar la situación.

A nivel internacional, en Oceanía, en Australia (Peace, 2020) los docentes se encuentran sobrecargados al límite porque trabajan más horas de lo habitual ahora que antes de la pandemia. Por otro lado, en África (Organización Internacional del Trabajo, 2020) ha reducido su capacidad para tener un mejor desempeño dañando a la vez su salud, en Asia, específicamente en Japón (Universidad de East Anglia, 2020) al ser un país donde las personas descansan

pocas horas ha hecho de que disminuya su desempeño laboral y tengan problemas en su salud. En Europa (CSIT Unión Profesional, 2020), países como Polonia, Italia, Eslovenia, Serbia y España, sus trabajadores en especial los del sector público sufren de estrés laboral por una desorganización en el trabajo. En Estados Unidos y América Latina (OMS, Gobierno de México, 2020) el estrés laboral tiene reacciones emocionales, psicológicas y conductuales por las exigencias de la realización de actividades en el trabajo afectando mucho durante varios años, pero en el 2020 hemos visto que el estrés laboral nos ha afectado aún más por la situación que estamos atravesando aún hasta el día de hoy que es la pandemia del Covid-19, que ha obligado a realizar trabajo remoto.

En consecuencia, el trabajo remoto en casa ha convertido las habitaciones de la casa en oficinas y/o aulas de clase y el incremento de horas de trabajar muchas más horas que antes de la pandemia han hecho de que los trabajadores sufran de un mayor estrés laboral y por ende el desempeño laboral haya disminuido también.

En Perú, a nivel nacional, en las distintas regiones del país, (Lizama, 2021) un alto porcentaje de la población sufre de estrés laboral, siendo las más vulnerable las mujeres que sin importar la profesión u oficio que realicemos más aún desde la llegada de la pandemia y el de realizar los quehaceres de la casa, la familia y el teletrabajo han aumentado aún más el estrés ya que se trabaja más horas que muchas veces no son remuneradas haciendo que exista una mala distribución del trabajo haciendo que los niveles de estrés suban demasiado y nos afecte de manera física y psicológica a cada uno de los trabajadores disminuyendo así el buen desempeño laboral. La (OMS,2020) calificó el Covid-19 como pandemia generando que el Estado Peruano, según Decreto Supremo

se declare emergencia sanitaria llevando al país a guardar cuarentena, por lo tanto, a partir de ello el Instituto designa a sus docentes y demás trabajadores a realizar trabajo remoto.

(Salas y Arroyo, 2020) En los institutos de educación superior en San Juan de Miraflores como en el caso de IDAT, CEPEBAN y SISE al realizar los docentes trabajo remoto y pasar muchas hora en frente de una computadora dictando clases y continuar trabajando después de las horas lectivas ha perjudicado su estado físico y emocional incrementando sus niveles de estrés que muchas veces ellos mismos no lo percibían, sin embargo la familia eran los primeros en darse cuenta de la salud física y psicológica de los sus familiares docentes.

En el caso del Instituto Daniel Alcides Carrión siendo el primer Instituto de salud licenciado por el Ministerio de Educación, con resolución obtenida el 18 de diciembre del 2018, brinda servicios de educación en el sector salud, actualmente con 53 años de vida institucional, la sede 7852 del distrito de San Juan de Miraflores cuenta actualmente con 44 docentes que realizan trabajo remoto. (Cortés, 2021) La incertidumbre y el miedo son elementos negativos en los docentes ya que con la llegada de las noticias donde el panorama seguía empeorando la preocupación por la salud pone en riesgo al ser humano en desarrollar estrés. Actualmente, a sus trabajadores, especialmente sus docentes, un alto porcentaje de ellos sufren de estrés laboral, afectándoles demasiado, ya que desde el 2020 hasta estos días aún sigue la pandemia del Covid-19 haciendo que con lo que se ve en las noticias, familiares o amigos cercanos que tuvieron la enfermedad o ellos mismos se contagiaron, el de escuchar o conocer que tanto sus alumnos o familiares directos de los alumnos les tocó el covid-19 hace que

el docente absorba todo esto y sus niveles de estrés laboral aumenten porque se sienten irritables, se enojan, porque los docentes también tienen sus propios problemas ya sea laborales, sentimentales, de salud y especialmente económico porque durante toda esta pandemia los ingresos económicos de los docentes han disminuido considerablemente afectándoles demasiado en su desempeño laboral por el elevado estrés laboral haciendo que su rendimiento no sea al máximo. Ya que lastimosamente no se pueden relajar como antes de la pandemia para que los niveles de estrés disminuyan.

Al existir todo ello, (Tacca, 2019) los docentes se sienten angustiados y desmotivados, cansados e irritables, con dificultad para conciliar el sueño. El instituto pide al docente que entienda a los alumnos por la situación que estamos atravesando por la pandemia, pero no se preocupan también por la salud mental, la sobrecarga de trabajo que tienen, falta de sociabilización, estar la mayor parte del tiempo en casa, las malas condiciones físicas al momento de laborar, la carencia de descanso y pausas activas de los docentes sabiendo que estas causas generan a que se tenga un mayor estrés laboral; consecuencias en la salud física de los docentes como problemas de insomnio, dolores de cabeza, dolores musculares, entre otros y consecuencias psicológicas como sensación de confusión, dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes, bloqueos mentales, mal humor, entre otros a causa del estrés laboral generado más por la pandemia. El estrés laboral (Palacios, 2017) ocasionado por la pandemia puede dificultar a que se tenga un buen desempeño laboral por tener un estrés laboral negativo, problemas físicos y psicológicos presentado en un momento determinado producto del desempeño laboral.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre los procesos del estrés y los aspectos de desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020?

¿Qué relación existe entre los tipos de estrés y las cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020?

¿Qué relación existe entre las causas del estrés laboral y la evaluación del desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020?

¿Qué relación existe entre las consecuencias del estrés laboral y los factores que se evalúa en el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020?

1.3 Hipótesis de la investigación

1.3.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

1.3.2 Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre los procesos del estrés y los aspectos de desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Existe una relación significativa entre los tipos de estrés y las cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Existe una relación significativa entre las causas del estrés laboral y la evaluación del desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Existe una relación significativa entre las consecuencias del estrés laboral y los factores que se evalúa en el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

1.4.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre los procesos del estrés y los aspectos de desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Establecer la relación que existe entre los tipos de estrés y las cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Establecer la relación que existe entre las causas del estrés laboral y la evaluación del desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Establecer la relación que existe entre las consecuencias del estrés laboral y los factores que se evalúa en el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

1.5 Variables, dimensiones e indicadores

Tabla 1

Variables, dimensiones e indicadores

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estrés Laboral	(Hernández y Ramírez, 2020, pág. 15) “El estrés siendo un mecanismo de respuestas que el ser humano tiene frente a estímulos externos, considerado una enfermedad importante del nuevo siglo”.	Procesos del estrés	Nivel de evaluación primaria	1
			Nivel de evaluación secundaria	2
			Nivel de Afrontamiento	3
		Tipos de estrés	Grado de Estrés laboral positivo	4
			Grado de Estrés laboral negativo	5,6,7
		Causas del estrés laboral	Nivel de malas condiciones físicas del trabajo	8
			Grado de distribución temporal del trabajo	9
			Nivel de sobrecarga de trabajo	10
			Nivel de carencia de descanso y pausas activas	11
		Consecuencias del estrés laboral	Físicas	12,13,14
			Psicológicas	15,16,17
Desempeño Laboral	Según (Chiavenato, 2009), citado por (Chávez, 2017, p.60) “el desempeño laboral de un colaborador es la búsqueda de los objetivos fijados para alcanzar sus metas y como lleva a cabo sus labores”.	Aspectos de desempeño laboral	Nivel de productividad y calidad	18
			Nivel de Eficiencia	19
			Nivel de presencia en el entorno laboral	20
			Nivel de trabajo en equipo	21
		Cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral	Nivel Aplicado	22
			Nivel Íntegro	23
			Grado adaptable y flexible	24
			Grado de buenas habilidades interpersonales	25
		Evaluación del Desempeño Laboral	Nivel de evaluación de un supervisor	26
			Nivel de autoevaluación	27
			Nivel de evaluación de los compañeros	28
			Nivel de evaluación por parte del cliente	29
		Factores que se Evalúa en el	Grado de detección de errores y fortalezas	30,31

		Desempeño Laboral	Grado de detección de orientación y agentes externos	32
			Nivel de implementación de planes de incentivos	33
			Grado de implantación de planes de formación	34

Fuente: Elaboración propia

1.6 Justificación del estudio

1.6.1 Justificación teórica

La presente investigación se justificó con el motivo de aportar al conocimiento existente sobre la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral.

1.6.2 Justificación práctica

Esta investigación de estrés laboral y desempeño laboral se justificó ya que muchos de los docentes, no se sienten conformes por el estrés laboral que presentan en este tiempo de pandemia y eso refleja de manera negativa en su desempeño laboral en el trabajo remoto de los docentes.

1.6.3 Justificación metodológica

La elaboración de la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral hizo que la tesis sea más eficaz utilizando método científico y los instrumentos de recolección de datos, que pueden ser utilizados para investigaciones futuras.

1.7 Antecedentes nacionales e internacionales

1.7.1 Antecedentes nacionales

(Begazo, 2019) “Estrés y Desempeño Laboral en los colaboradores de una empresa privada de Confecciones Industriales de Arequipa 2018”, Universidad Privada Telesup. El tipo de investigación es descriptiva, la muestra estuvo conformada por 70 colaboradores de la empresa. La autora llegó a la conclusión que los colaboradores que presentan estrés alto, bajan sus niveles de desempeño laboral, por lo tanto, presentarán bajos niveles de destreza, o de manera inversa.

(Delgado, 2019) “Estrés y desempeño laboral de la Red de Salud de Trujillo 2019”, Universidad César Vallejo. El diseño de investigación es de corte transversal, el tipo de investigación es descriptiva, la población y muestra fue de 98 colaboradores profesionales. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. La autora llegó a la conclusión de que existe una relación inversa en sus variables, si el nivel de estrés, se reflejar en su desempeño.

(Dávila, 2019) “El estrés laboral y el desempeño laboral de los administrativos de la UGEL 15, Huarochirí”, Universidad César Vallejo. La población es de 38 personas, utilizando como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento. El tipo de investigación es aplicada, con un diseño de investigación no experimental de corte transversal y el nivel de investigación es correlacional. La autora llegó a la conclusión de que

existe relación entre las variables porque si aumenta el estrés laboral, descenderá el desempeño.

1.7.2 Antecedentes internacionales

(Bresó, 2020) “Estrés laboral e Inteligencia Emocional en trabajadores/as del sector servicios”, Universidad Jaime I, España. La muestra fue de 29 personas. El instrumento fue la encuesta. El autor llegó a la conclusión que las personas deben reconocer su estado emocional por el exceso de trabajo, sentirse agobiados por los problemas. Se debe tomar en calma. Si la persona no sabe controlarlo, entonces se estresará y traerá consecuencias en su salud física, emocional y problemas en su trabajo por no saber manejar el estrés.

(Bedoya y García, 2019) “Síndrome Burnout y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa comercial Cardona Hnos”, Universidad Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia. El diseño de investigación es de tipo no experimental, el enfoque de investigación es de tipo cuantitativo, el tipo de investigación es descriptivo- correlacional, la muestra estuvo conformada por 30 trabajadores. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Las autoras llegaron a la conclusión que se aplicó el inventario Maslach para describir el nivel de Burnout de los trabajadores para conocer de acuerdo a las dimensiones el mayor nivel de estrés, y se obtuvo un nivel moderado, cansancio

emocional. Por lo tanto, si hay un nivel alto de burnout en los trabajadores.

(Rodríguez, 2020) “El Estrés Laboral y su Relación con la Disminución del Desempeño Ocupacional en Personal Sanitario” Universidad Central del Ecuador. El diseño de la investigación es descriptivo. La autora llegó a la conclusión de que los niveles de estrés que experimentan los profesionales de la salud son elevados y se ven incrementados cuando la actividad laboral demanda una mayor carga, fatiga, responsabilidad o situaciones de emergencia, originando consecuencias en los aspectos físicos, psicológicos y sociales que conforman la salud del trabajador.

1.8 Marco teórico

1.8.1 Estrés Laboral

(Hernández y Ramirez, 2020, pág. 15) “El estrés siendo un mecanismo de respuestas que el ser humano tiene frente a estímulos externos, considerado una enfermedad importante del nuevo siglo, considerado así en la legislación colombiana como enfermedad laboral.”

1.8.1.1 Procesos del estrés

Según (Félix, García y Mercado, 2018) aún no se conoce en profundidad sobre los procesos de estrés laboral, pero se considera que se debe de analizar el efecto entre las

características de la persona y el ambiente frente al individuo, establecer ajustes entre el ambiente y el ser humano. El individuo que pasa por este proceso produce un grado de estrés en un momento específico pasando por un proceso de recuperación, al no ser así entonces la persona va a tener periodos de estrés prolongados llegando a obtener el estrés negativo. Los niveles de estrés no solo afectan en lo laboral, también en lo personal y social.

(Piergiovanni y Depaula, 2018) Existe situaciones estresantes que corresponde a actividades complejas y de conducta en la que una persona intenta manejar situaciones que generan estrés. El afrontamiento tiene dos conductas que responde a la percepción de peligro, daño, pérdida o alteración emocional; y por el otro lado, una conducta adaptiva de pérdida o amenaza. El afrontamiento es una respuesta adaptativa al estrés que sirve para adaptarnos antes circunstancias difíciles en la persona.

1.8.1.2 Tipos de Estrés

(Ortiz, 2020) El estrés laboral positivo es un ligero grado de estrés laboral que va a generar episodios como un reto laboral en los colaboradores. Cuando una persona tiene que presentar algún trabajo, las personas se mantienen en alerta. Encontrar que las persona se motiven para que incrementen sus destrezas ayuda a que tengan un estrés positivo.

(Ferrer y Hinojosa, 2020) El estrés laboral positivo o eustress estimula en la persona a que se adapte a diferentes situaciones en su centro de trabajo y a su crecimiento profesional de la persona. Las personas con estrés laboral positivo son más creativas y se sienten motivadas, manifiesta sus talentos, deja volar su imaginación e iniciativa, causando en el ser humano grandes beneficios y efectos positivos proporcionando satisfacción.

(Carranco y Pando, 2019) El estrés laboral negativo o distress se produce por una reacción prolongada o muy intensa en el ser humano. El estrés laboral negativo está relacionado con las transformaciones que se producen a nivel laboral, en los mercados de trabajo, las relaciones laborales, los ritmos de trabajo son muy altos afectando la salud física y emocional de las personas.

(Ortiz, 2020) El estrés puede ser negativo cuando no finaliza después de realizar las labores en el trabajo, llegando a afectar durante todo el día al colaborador en su vida laboral como en lo personal. Este tipo de estrés afecta también de forma emocional llegando a tener una mala relación con los superiores y los compañeros de trabajo, llegando a afectar incluso en su tiempo de vacaciones.

1.8.1.3 Causas del Estrés Laboral

Según (Cladellas, Castelló y Parrado, 2018) algunas causas del estrés laboral es que los trabajadores manifiestan malestar físico y mental e insatisfacción con su trabajo. La inseguridad laboral y la inestabilidad que existe actualmente en los centros laborales, así como la baja remuneración, todo ello son factores estresantes en la vida de los colaboradores produciendo en ellos un estrés laboral.

(Ortiz, 2020) Existen diferentes causas de estrés laboral como la excesiva carga laboral y responsabilidad en los colaboradores, malas relaciones humanas con los demás miembros de la organización, condiciones laborales insatisfactorias, entre otros.

1.8.1.4 Consecuencias del estrés Laboral

El estrés laboral (Bruges, López y Socarrás, 2020) puede tener distintas consecuencias tanto físicas como psicológicas. Si existe un estrés laboral positivo, su consecuencia puede ser que la persona se sienta con más energía, con entusiasmo y motivación. Sin embargo, si las consecuencias físicas son negativas, la persona siente que es sometida bajo presión en la realización de sus actividades laborales, no solo afectando su desempeño sino también su salud personal.

(Ortiz, 2020) Muchas veces las consecuencias del estrés laboral pueden llegar a ser graves, pudiendo la persona sentir ansiedad,

nerviosismo, preocupación y presión. Y si el nivel de estrés aumenta o tiene una duración prolongada puede ocasionarle diversos trastornos, problemas cognitivos y enfermedades, llevando muchas veces al suicidio. Al presentar estrés laboral negativo, las personas pueden presentar un descenso en la productividad, ausentismo, obteniendo graves consecuencias de estrés laboral.

1.8.2 Desempeño Laboral

Según (Chiavenato, 2009), citado por (Chávez, 2017, p.60) “el desempeño laboral de un colaborador es la búsqueda de los objetivos fijados para alcanzar sus metas y como lleva a cabo sus labores”.

1.8.2.1 Aspectos del Desempeño Laboral

(Rodríguez y Lechuga, 2019) El nivel del desempeño laboral se relaciona con la actitud de los colaboradores, las responsabilidades y acciones .

Los niveles de desempeño en las organizaciones son los resultados de excelencia, conocimiento, del líder que dirige, organiza y establece un buen clima.

(Calderón, Huilcapi, Montiel, Mora y Naranjo, 2018) Existen algunos aspectos como el bajo control por parte de los superiores que hacen que exista una deficiente comunicación interna provocando que los colaboradores de las diferentes áreas tengan

un bajo desempeño laboral, la carencia de información por partes de los superiores a los colaboradores de no saber como se sienten en cuanto a su motivación, el tiempo que laboran en la empresa, todo ello llevando a que exista un desinterés por parte de los colaboradores. Todo ello, a su vez, logrando a que se incremente las tensiones laborales provocado por los conflictos existentes en las empresas, la situación de la empresa llega a un punto en que afecta el desempeño productivo de los colaboradores incumpliendo los objetivos de la organización.

1.8.2.2 Cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral

(Zaragoza, Cruz y Martínez, 2017) Las cualidades que caracterizan a los trabajadores que tienen un buen desempeño laboral son persona que tienen un comportamiento adecuado, buscan darle solución a los problemas que se presentan en el centro de trabajo.

(Sánchez, Infante y Alonso, 2019) En el desarrollo de las habilidades y cualidades de los trabajadores para tener un mejor desempeño laboral son el de tener independencia, rapidez, organización, responsabilidad, flexibilidad, entre otros para que ayude en el modelo profesional que requieren las empresas.

1.8.2.3 Evaluación del Desempeño Laboral

(Tenorio, 2017) La evaluación del desempeño y de sus competencias dentro del centro de labores de un trabajador, debe

de existir una valoración del desempeño de los colaboradores, identificando sus necesidades de formación, establecer metodología de acuerdo al tipo de labores que realice. Un evaluador debe de usa una escala numérica para evaluar al colaborador de acuerdo al nivel de conducta observada.

(Álvarez, Indacochea y Alfonso, 2018) Son hechos del día a día las evaluaciones del desempeño laboral, las organizaciones buscan herramientas fundamentales que ayudan en el desarrollo del talento humano en una empresa. Existe un proceso periódico y sistemático que sirve para potenciar a lo máximo el desarrollo y el desenvolvimiento de cada uno de los colaboradores perteneciente a un área determinada en una empresa, identificando cuáles son sus habilidades y destrezas; y de esta forma pueda mejorar su eficiencia y eficacia dentro de la organización.

1.8.2.4 Factores que se Evalúa en el Desempeño Laboral

(Moreno y Pineda, 2019) Algunos de los factores que se evalúa en el desempeño laboral, son la instrucción académica, sus destrezas, su capacidad de innovar en las metodologías, tener una buena planeación y ser organizados en su método de trabajo, conocer su comportamiento ético con sus superiores y demás compañeros de trabajo. Los trabajadores deben de tener mejores relaciones armoniosas con los demás miembros de la organización, respetando el horario de trabajo, teniendo una

mejor satisfacción, identificación e integración activa y pasiva entre todos los colaboradores.

(Guartán, Torres y Ollague, 2019) La evaluación del desempeño laboral se puede dar también de forma individual y grupal, mediante un proceso de revisión de logros de los colaboradores y determinar el nivel de rendimiento en las actividades cotidianas realizadas en la organización, relacionándolo con los resultados que se asocian al nivel de desempeño según el puesto de trabajo que tienen los colaboradores. Se busca mejorar la gestión de rendimiento de los colaboradores, determinar qué áreas deben ser evaluadas primero y medir el rendimiento para conocer si afecta al éxito en la organización.

1.9 Definición de términos básicos

Cognición: (Lombo, 2019, p. 182) “Es un proceso activo, persistente y minucioso que implica un impacto considerable sobre algo o alguien”.

Insomnio: (Ferré y García, 2020, p. 347) “Es dormir mal, sueño no reparador, es queja, síntoma o dificultad persistente en el inicio del sueño, su duración, consolidación o calidad durante el periodo de sueño”.

Ansiedad: (Villasmil, 2019, p. 221) “Surge ante eventos específicos y por lo tanto no está asociada a los patrones de personalidad”.

Preocupación: (González, Ibañez, y Barrera, 2017, p. 32) “Característica central del trastorno de ansiedad generalizada, aunque también es frecuente en otros trastornos de ansiedad y del estado de ánimo”.

Relaciones interpersonales: (Gamarra y Flores, 2020, p. 160) “Se centran en establecer buenas relaciones humanas con las de demás personas, considerando que cada persona es distinta en la forma como establece una interacción”.

Eficacia: (Herrera y Sánchez, 2019, p. 319) “Creencia de que la persona posee las habilidades necesarias para influir en el resultado”.

Productividad: (Fontalvo, De La Hoz, y Morelos, 2018, p. 50) “Relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas”.

Virtudes: (Gallego y Vidal, 2019, p. 24) “Hay algo innato en la persona, hay un inicio de virtud y que el comportamiento humano puede ser bueno o malo según las pasiones”.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

(Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4) “Es aplicada porque parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan los objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica”. La investigación es de tipo aplicada.

(Ramos, 2020, p. 3) “Surge la necesidad de plantear una hipótesis en la cual se proponga una relación entre 2 o más variables”. Entonces, el nivel de investigación es correlacional. Es preciso mencionar, que el estudio es determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del Instituto.

2.1.2 Diseño de investigación

(Álvarez, 2020, p. 4) “Es no experimental cuando no existe manipulación de las variables por parte del investigador”. Por lo tanto, el diseño de investigación es no experimental.

2.2 Población y muestra

2.2.1 Población

(Supo, 2018, p.4) “la población es el conjunto de la totalidad de las medidas de la (s) variable (s) en estudio, en cada una de las unidades del universo”

La población está conformada por 44 docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

2.2.2 Muestra

(Valderrama, 2018, p.184) “La muestra es un subconjunto representativo de un universo o población. Es representativo porque refleja fielmente las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada”

(Gálvez, 2017, p. 49) “La muestra censal, es una muestra igual al tamaño de la población, es decir representa toda la población” En este caso la población es pequeña conformada por 44 docentes, por lo tanto, la presente investigación la muestra se considera censal porque se utilizará el 100% de la población, por ser un número que se puede manejar.

El trabajo de investigación tuvo una muestra de 44 docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020.

2.3 Técnicas para la recolección de datos

2.3.1 Técnica

(Hernández y Duana, 2020, p. 52) “La técnica de recolección de datos comprende procedimientos y actividades que permiten al investigador obtener información necesaria para dar respuesta a la pregunta de investigación”. Por lo tanto, se utilizará la encuesta como técnica para la recolección de datos.

2.3.2 Instrumento

(Arias, 2020, p. 10) “Los instrumentos es el mecanismo que usa el investigador para obtener la información de la muestra”.

El instrumento que se utilizará será el cuestionario de preguntas, que permitirá conocer la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes.

(Lee y Joo, 2019, pág. 142) “Son aquellas que se utilizan para determinar la percepción de alguna variable cualitativa que por su naturaleza denota algún orden.” Las opciones de respuestas se ordenan en escala de Likert.

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos

2.4.1 Validez

(Rodríguez y Reguant, 2020, p. 4) “La validez hace referencia a la calidad que posee un instrumento para ser útil en la medición de un atributo, es decir, si mide aquello que se supone que mide.” Para validar el instrumento para la recolección de datos, se realizó a través de tres expertos, en donde han dado su opinión y posteriormente su firma.

2.4.2 Confiabilidad

(Rodríguez y Reguant, 2020, p. 5) “Hace referencia a una estimación de ese atributo, a una aproximación de este, dado que la medición difícilmente recoge el verdadero valor”.

Para conocer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach, cuyo valor es entre 0 y 1. Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 23 para realizar dicha prueba.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	34

Fuente: Análisis en SPSS, 2020

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1. ¿Cuándo existe un problema en el trabajo, lo identificas como una amenaza?	105,61	217,173	-,158	,827
P2. ¿Buscas soluciones inmediatas ante un problema en el trabajo?	105,61	198,661	,421	,807
P3. ¿Ejecutas de inmediato la solución a los problemas en el trabajo?	105,89	204,661	,192	,815
P4. ¿Sientes nervios y/o tensión durante tu sesión de clase?	105,43	205,832	,180	,816
P5. ¿Sientes ansiedad cuándo laboras?	106,07	202,251	,306	,811
P6. ¿Sientes insomnio en las noches antes que trabajes?	105,95	191,951	,599	,800
P7. ¿Sientes depresión cuando laboras?	105,75	198,238	,405	,808
P8. ¿Trabajas en un ambiente con buena ventilación, espacio físico, buena iluminación, bajo ruido y buen mobiliario?	105,80	196,353	,498	,805
P9. ¿Tienes un tiempo limitado para cumplir tu trabajo?	106,09	200,085	,373	,809
P10. ¿Tienes excesiva carga laboral?	106,25	211,820	,012	,820
P11. ¿Tienes un tiempo de descanso y/o pausa activa durante tu jornada laboral?	105,70	210,446	,039	,820
P12. ¿Padeces de constantes dolores de cabeza?	106,07	203,925	,307	,811

P13. ¿Padeces de constantes trastornos musculares?	105,95	201,161	,299	,811
P14. ¿Padeces de dermatitis?	106,09	203,201	,272	,812
P15. ¿Tienes preocupación excesiva deteriorando así tu desempeño laboral?	105,93	202,530	,274	,812
P16. ¿Sientes que tienes mal humor afectando el desempeño laboral?	105,61	195,405	,431	,806
P17. ¿Tienes temblores, deteriorando tu desempeño laboral?	105,95	202,556	,248	,813
P18. ¿Cumples con tus labores de docente en el plazo establecido?	105,89	200,894	,326	,810
P19. ¿Presentas los resultados de tu trabajo bajo los objetivos marcados?	105,57	196,763	,413	,807
P20. ¿Realizas trabajo de calidad manteniendo una buena relación con los compañeros de trabajo?	106,09	200,922	,311	,811
P21. ¿Trabajar en equipo es clave para los resultados de la empresa?	106,11	200,522	,382	,809
P22. ¿Te esfuerzas y estás a disposición a la hora de encontrar soluciones?	106,16	195,532	,405	,807
P23. ¿Tus superiores pueden confiar en ti?	106,16	201,672	,319	,811
P24. ¿Te adaptas y eres flexible a los cambios del instituto?	105,95	191,951	,599	,800
P25. ¿Tienes buenas habilidades interpersonales con tus colegas?	106,11	212,289	-,008	,820
P26. ¿Tus superiores evalúan con frecuencia tu desempeño laboral?	106,11	201,684	,311	,811

P27. ¿El instituto envía a los docentes a realizar una autoevaluación?	105,89	201,638	,310	,811
P28. ¿Se evalúan entre compañeros de trabajo?	105,68	197,385	,455	,806
P29. ¿Los alumnos evalúan el desempeño laboral de los docentes?	105,70	193,701	,649	,801
P30. ¿Tus superiores detectan tus errores?	105,86	205,190	,272	,812
P31. ¿Tus superiores detectan tus fortalezas?	105,32	199,478	,406	,808
P32. ¿Tus superiores se preocupan por tu salud y/o estado emocional?	105,61	200,894	,373	,809
P33. ¿El instituto premia a los docentes que tienen un buen desempeño laboral?	105,68	197,896	,420	,807
P34. ¿Tus superiores se preocupa por el crecimiento laboral de los docentes en el instituto?	105,57	217,042	-,153	,827

Fuente: Encuesta realizada, Análisis en SPSS, 2020

(Caycho, 2017, p. 291) “La interpretación de los intervalos de confianza es sencilla, donde un límite inferior igual o mayor a 0.70 brindaría evidencia de una confiabilidad aceptable”.

La confiabilidad de Alfa de Cronbach es de 0.816 para el cuestionario, obteniendo una alta confiabilidad.

2.5 Procesamiento y análisis de datos

Después de recolectar la información, se utilizó Microsoft Excel para clasificar y tabular la información recolectada de las encuestas.

En el análisis de datos, se presentó la información obtenida en tablas de frecuencias y dibujos para mostrar los resultados obtenidos. Luego, se realizó la prueba de normalidad según Shapiro-Wilk por tener una muestra menor o igual a 50 personas, el nivel de significancia fue mayor al 5% aceptando la hipótesis nula teniendo un comportamiento normal de los datos. Después, se utilizó el programa SPSS versión 23 para la realización de la contrastación de hipótesis utilizando la correlación de Pearson. Se realizó las pruebas estadísticas bivariadas de acuerdo a las categorías de las variables.

Por último, para la discusión de los resultados, se contrastó los resultados obtenidos con los estudios previos, se verificó las hipótesis de la investigación, se respondió a las preguntas de la investigación.

2.6 Aspectos éticos

(Salazar, 2020, p. 46) “La ética es la doctrina de la conducta moral, de los principios, de los ideales y de los deberes de las acciones morales.” En el presente trabajo de investigación la ética fue de la siguiente forma:

La investigación se basa en principios éticos respetando la propiedad intelectual y citando a los autores. (Sardi y Bailleit, 2021, p. 3) “Todas las creaciones de la mente pueden protegerse mediante la propiedad intelectual. Esta puede dividirse en la propiedad industrial (patentes, marcas, etc.) y los derechos de autor sobre obras artísticas, científicas, bases de datos, programas informáticos, mapas, diseños, etc.” Se respetará la validez de los resultados y la confidencialidad de los datos obtenidos, no siendo manipulados ni falsificados.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Resultados descriptivos de estrés laboral

La variable estrés laboral se evaluó en el instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020, el instrumento de investigación estuvo compuesto por 17 preguntas. Se utilizó la escala de 1 a 5 la percepción sobre los diferentes ítems de la variable.

Tabla 3

Escala de valoración de la variable 1

Escala de Valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre

Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014)

A continuación, se presenta los resultados para la variable estrés laboral ordenado de acuerdo a los indicadores.

Tabla 4

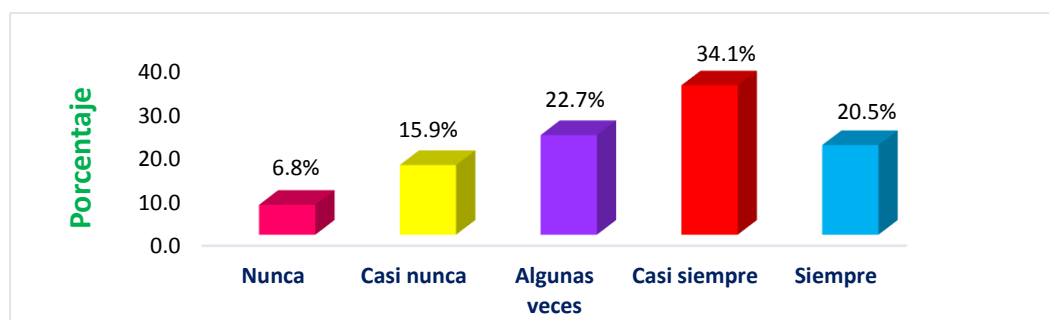
Resultado P1. ¿Cuándo existe un problema en el trabajo, lo identificas como una amenaza?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6.8
	Casi nunca	7	15.9
	Algunas veces	10	22.7
	Casi siempre	15	34.1
	Siempre	9	20.5
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 1

Resultado para P1. ¿Cuándo existe un problema en el trabajo, lo identificas como una amenaza?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que cuando existe un problema en el trabajo, lo identifican como una amenaza, el 20.5% dice que siempre, el 34.1% indica que casi siempre. El 22.7% señala que algunas veces cuando existe un problema en el trabajo, lo identifican como una amenaza, el 15.9% expresa que casi nunca cuando existe un problema en el trabajo, lo identifican como una amenaza y el 6.8% manifiesta que nunca identifican como una amenaza cuando existe un problema en el trabajo.

Tabla 5

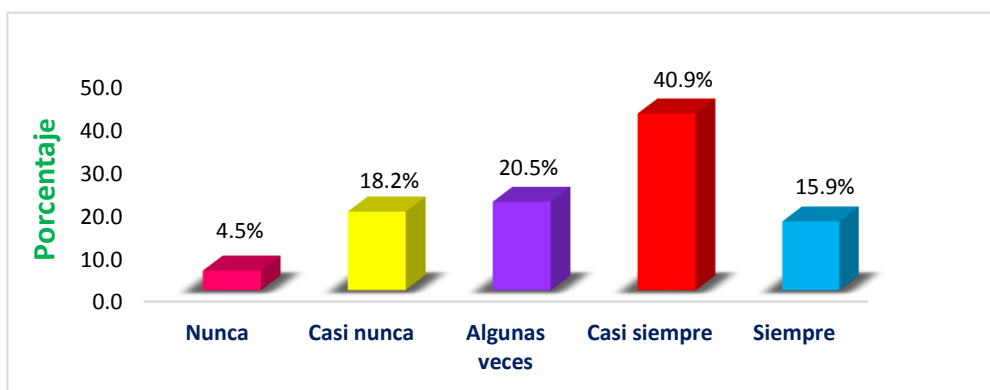
Resultado P2. ¿Buscas soluciones inmediatas ante un problema en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4.5
	Casi nunca	8	18.2
	Algunas veces	9	20.5
	Casi siempre	18	40.9
	Siempre	7	15.9
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 2

Resultado para P2. ¿Buscas soluciones inmediatas ante un problema en el trabajo?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si buscan soluciones inmediatas ante un problema en el trabajo, el 15.9% dice que siempre, el 40.9% indica que casi siempre. El 20.5% expresa que algunas veces buscan soluciones inmediatas ante un problema en el trabajo, el 18.2% señala que casi nunca buscan soluciones inmediatas ante un problema en el trabajo y el 4.5% manifiesta que nunca buscan soluciones inmediatas ante un problema en el trabajo.

Tabla 6

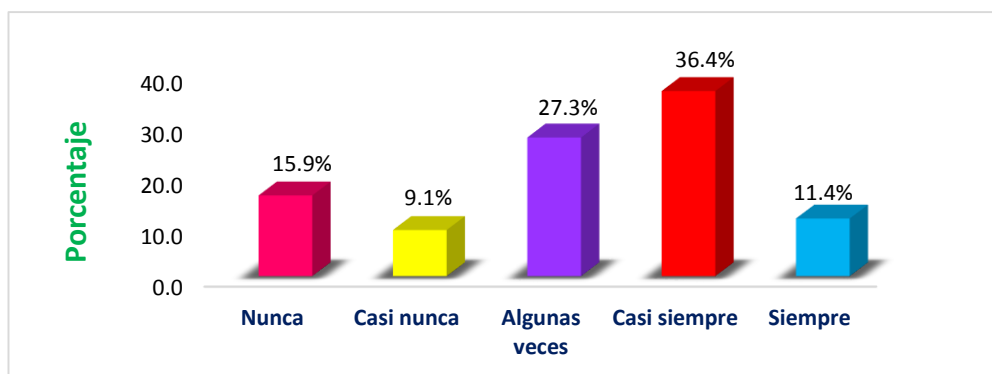
Resultado P3. ¿Ejecutas de inmediato la solución a los problemas en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	15.9
	Casi nunca	4	9.1
	Algunas veces	12	27.3
	Casi siempre	16	36.4
	Siempre	5	11.4
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 3

Resultado para P3. ¿Ejecutas de inmediato la solución a los problemas en el trabajo?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son a que, si ejecutan de inmediato la solución a los problemas en el trabajo, el 11.4% dice que siempre, el 36.4% indica que casi siempre. El 27.3% señala que algunas veces ejecutan de inmediato la solución a los problemas en el trabajo, el 9.1% expresa que casi nunca ejecutan de inmediato la solución a los problemas en el trabajo y el 15.9% manifiesta que nunca ejecutan de inmediato la solución a los problemas en el trabajo.

Tabla 7

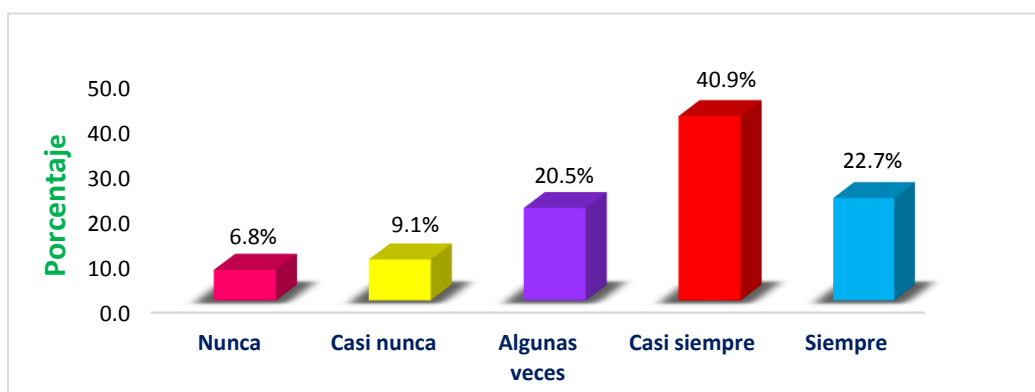
Resultado P4. ¿Sientes nervios y/o tensión durante tu sesión de clase?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6.8
	Casi nunca	4	9.1
	Algunas veces	9	20.5
	Casi siempre	18	40.9
	Siempre	10	22.7
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 4

Resultado para P4. ¿Sientes nervios y/o tensión durante tu sesión de clase?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si sienten nervios y/o tensión durante su sesión de clase, el 22.7% dice que siempre, el 40.9% indica que casi siempre. El 20.5% señala que algunas veces sienten nervios y/o tensión durante su sesión de clase, el 9.1% expresa que casi nunca sienten nervios y/o tensión durante su sesión de clase y el 6.8% manifiesta que nunca sienten nervios y/o tensión durante su sesión de clase.

Tabla 8

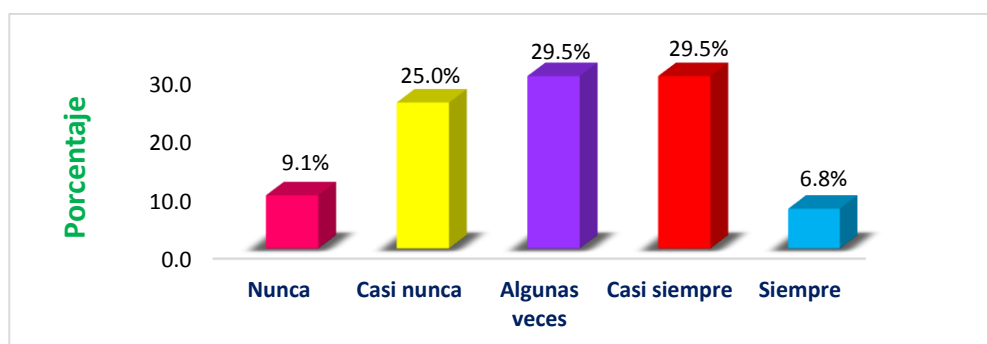
Resultado P5. ¿Sientes ansiedad cuándo laboras?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	9.1
	Casi nunca	11	25.0
	Algunas veces	13	29.5
	Casi siempre	13	29.5
	Siempre	3	6.8
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 5

Resultado para P5. ¿Sientes ansiedad cuándo laboras?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son a que sienten ansiedad cuando laboran, el 6.8% dice que siempre, el 29.5% indica que casi siempre. El 29.5% señala que algunas veces sienten ansiedad cuando laboran, el 25% expresa que casi nunca sienten ansiedad cuando laboran y el 9.1% manifiesta que nunca sienten ansiedad cuando laboran.

Tabla 9

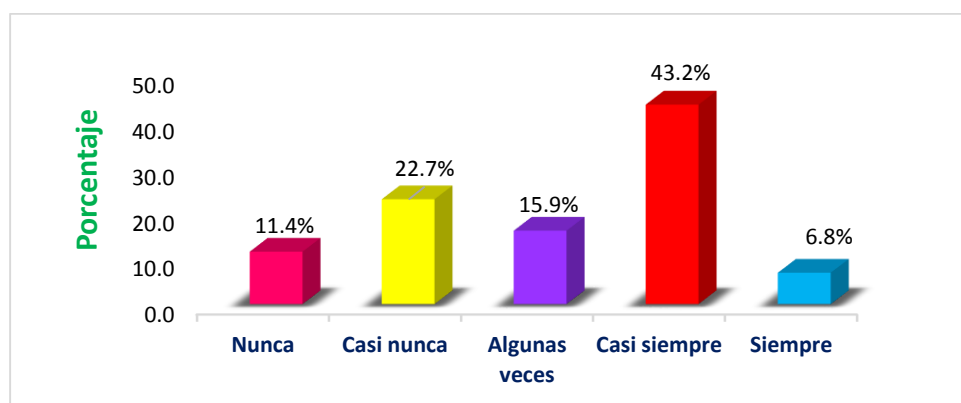
Resultado P6. ¿Sientes insomnio en las noches antes que trabajes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	11.4
	Casi nunca	10	22.7
	Algunas veces	7	15.9
	Casi siempre	19	43.2
	Siempre	3	6.8
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 6

Resultado para P6. ¿Sientes insomnio en las noches antes que trabajes?



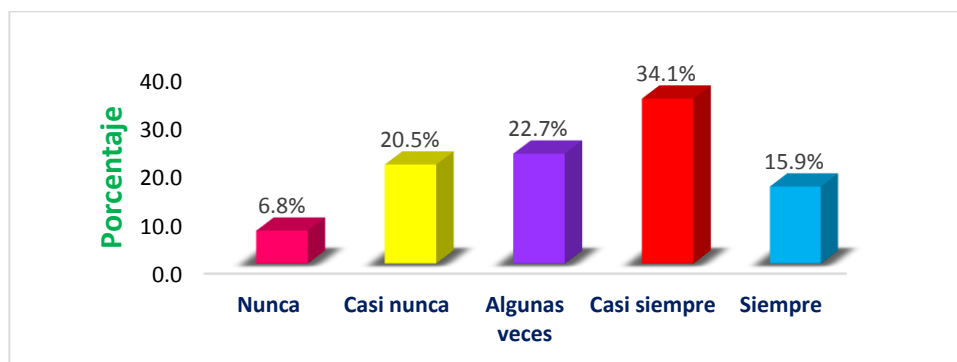
Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si sienten insomnio en las noches antes que trabajen, el 6.8% dice que siempre, el 43.2% indica que casi siempre. El 15.9% expresa que algunas veces sienten insomnio en las noches antes que trabajen, el 22.7% expresa que casi nunca sienten insomnio en las noches antes que trabajen y el 11.4% manifiesta que nunca sienten insomnio en las noches antes que trabajen.

Tabla 10*Resultado P7. ¿Sientes depresión cuando laboras?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6.8
	Casi nunca	9	20.5
	Algunas veces	10	22.7
	Casi siempre	15	34.1
	Siempre	7	15.9
	Total	44	100.0

*Fuente: Encuesta, 2020***Figura 7***Resultado para P7. ¿Sientes depresión cuando laboras?**Fuente: Encuesta, 2020***Interpretación:**

Los resultados son que, si sienten depresión cuando laboran, el 15.9% dice que siempre, el 34.1% indica que casi siempre. El 22.7% expresa que algunas veces sienten depresión cuando laboran, el 20.5% expresa que casi nunca sienten depresión cuando laboran y el 6.8% manifiesta que nunca sienten depresión cuando laboran.

Tabla 11

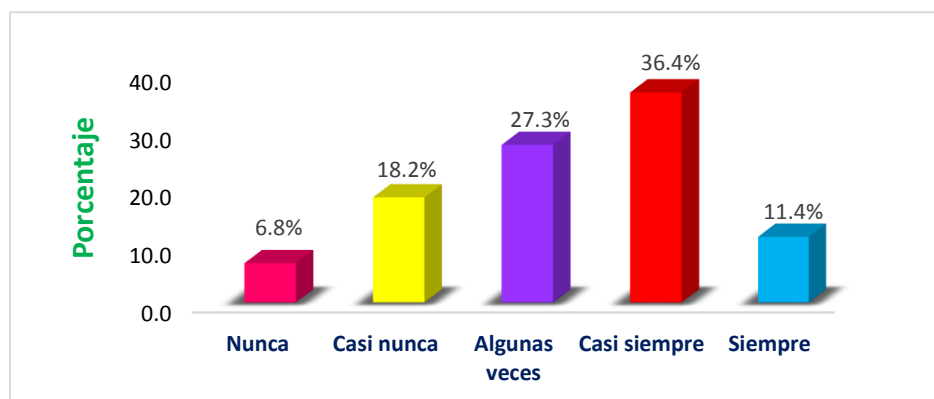
Resultado P8. ¿Trabajas en un ambiente con buena ventilación, espacio físico, buena iluminación, bajo ruido y buen mobiliario?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6.8
	Casi nunca	8	18.2
	Algunas veces	12	27.3
	Casi siempre	16	36.4
	Siempre	5	11.4
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 8

Resultado para P8. ¿Trabajas en un ambiente con buena ventilación, espacio físico, buena iluminación, bajo ruido y buen mobiliario?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si trabajan en un ambiente con buena ventilación, espacio físico, buena iluminación, bajo ruido y buen mobiliario, el 11.4% dice que siempre, el 36.4% indica que casi siempre. El 27.3% expresa que algunas veces si trabajan en un ambiente con buena ventilación, espacio físico, buena iluminación, bajo ruido y buen mobiliario, el 18.2% expresa que casi nunca trabajan en un ambiente con buena ventilación, espacio físico, buena

iluminación, bajo ruido y buen mobiliario y el 6.8% manifiesta que nunca trabajan en un ambiente con buena ventilación, espacio físico, buena iluminación, bajo ruido y buen mobiliario.

Tabla 12

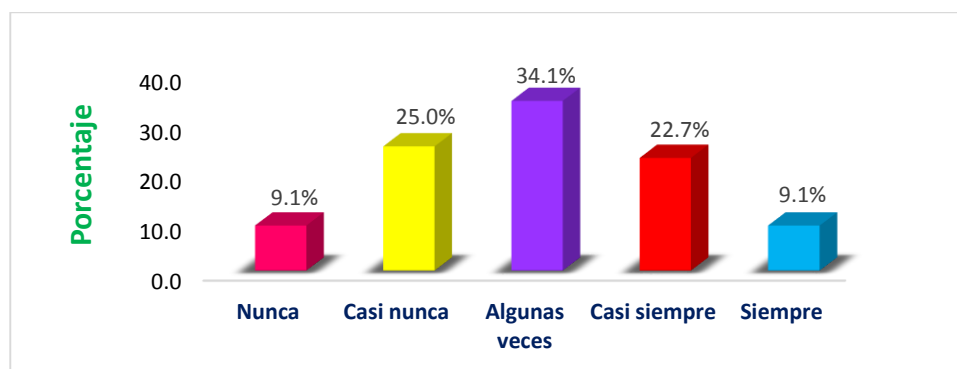
Resultado P9. ¿Tienes un tiempo limitado para cumplir tu trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	9.1
	Casi nunca	11	25.0
	Algunas veces	15	34.1
	Casi siempre	10	22.7
	Siempre	4	9.1
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 9

Resultado para P9. ¿Tienes un tiempo limitado para cumplir tu trabajo?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si tienen un tiempo limitado para cumplir su trabajo, el 9.1% dice que siempre, el 22.7% indica que casi siempre. El 34.1% expresa que algunas veces tienen un tiempo limitado para cumplir su trabajo, el 25% expresa que casi nunca tienen un tiempo

limitado para cumplir su trabajo y el 9.1% manifiesta que nunca tienen un tiempo limitado para cumplir su trabajo.

Tabla 13

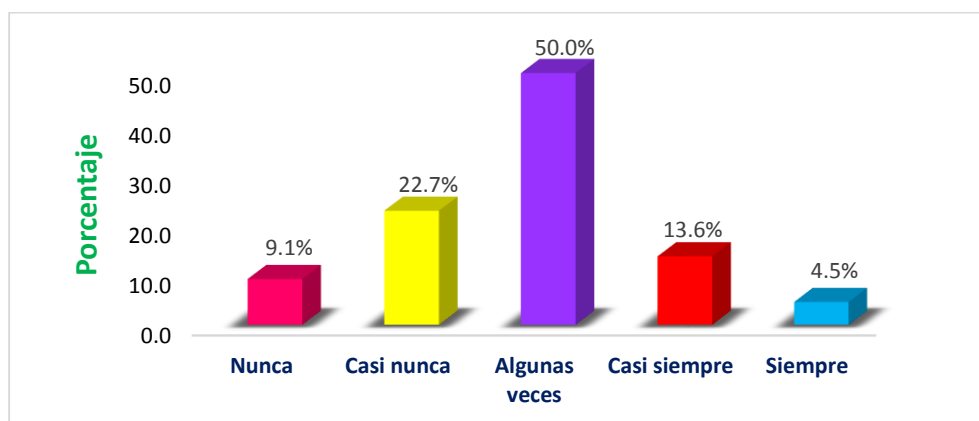
Resultado P10. ¿Tienes excesiva carga laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	9.1
	Casi nunca	10	22.7
	Algunas veces	22	50.0
	Casi siempre	6	13.6
	Siempre	2	4.5
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 10

Resultado para P10. ¿Tienes excesiva carga laboral?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si tienen excesiva carga laboral, el 4.5% dice que siempre, el 13.6% indica que casi siempre. El 50% señala que algunas veces sienten excesiva carga laboral, el 22.7% expresa que casi nunca consideran que sienten excesiva carga laboral y el 9.1% manifiesta que nunca tienen excesiva carga laboral.

Tabla 14

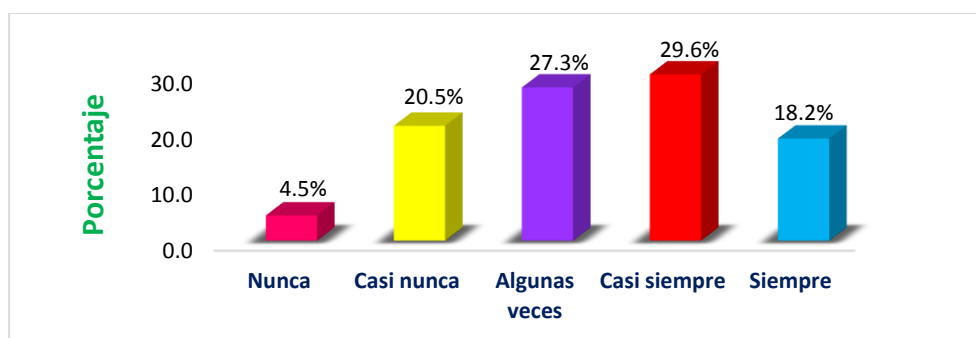
Resultado P11. ¿Tienes un tiempo de descanso y/o pausa activa durante tu jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4.5
	Casi nunca	9	20.5
	Algunas veces	12	27.3
	Casi siempre	13	29.6
	Siempre	8	18.2
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 11

Resultado para P11. ¿Tienes un tiempo de descanso y/o pausa activa durante tu jornada laboral?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si tienen un tiempo de descanso y/o pausa activa durante la jornada laboral, el 18.2% dice que siempre, el 29.6% indica que casi siempre. El 27.3% señala que algunas veces tienen un tiempo de descanso y/o pausa activa durante la jornada laboral, el 20.5% expresa que casi nunca tienen un tiempo de descanso y/o pausa activa durante la jornada laboral y el 4.5% manifiesta que nunca tienen un tiempo de descanso y/o pausa activa durante la jornada laboral.

Tabla 15

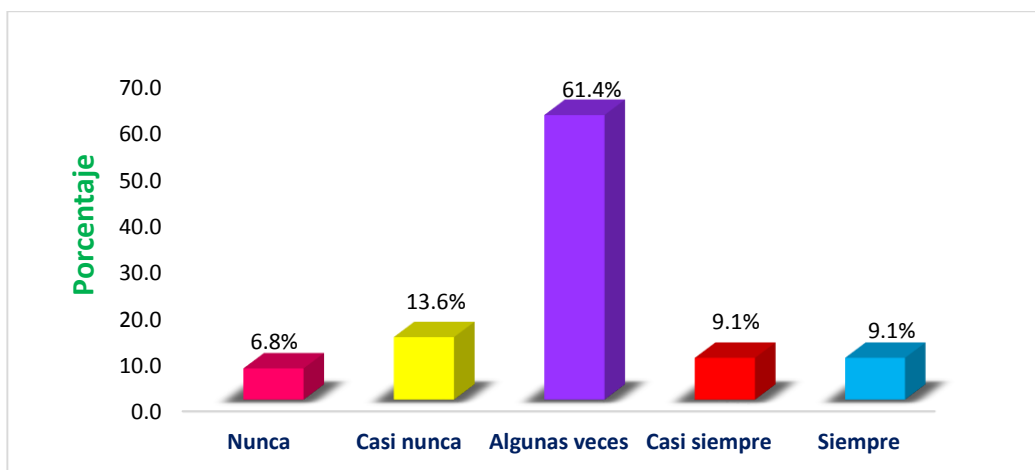
Resultado P12. ¿Padeces de constantes dolores de cabeza?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6.8
	Casi nunca	6	13.6
	Algunas veces	27	61.4
	Casi siempre	4	9.1
	Siempre	4	9.1
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 12

Resultado para P12. ¿Padeces de constantes dolores de cabeza?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si padecen de constantes dolores de cabeza, el 9.1% dice que siempre, el 9.1% indica que casi siempre. El 61.4% señala que algunas veces padecen de constantes dolores de cabeza, el 13.6% expresa que casi nunca consideran que padecen de constantes dolores de cabeza y el 6.8% manifiesta que nunca padecen de constantes dolores de cabeza.

Tabla 16

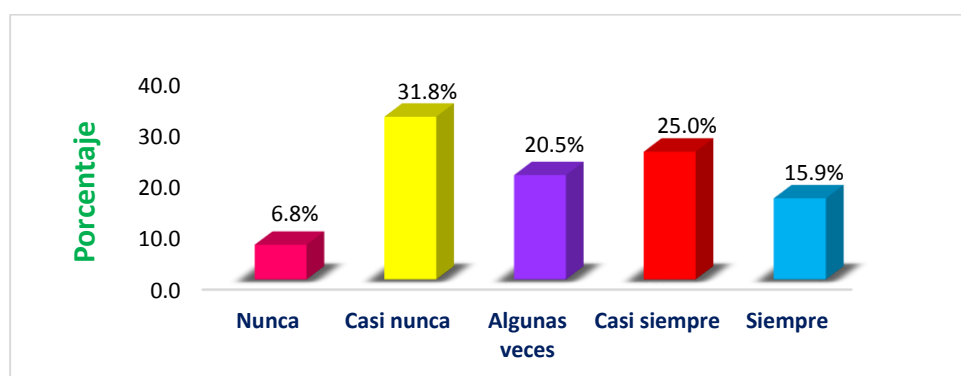
Resultado P13. ¿Padece de constantes trastornos musculares?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6.8
	Casi nunca	14	31.8
	Algunas veces	9	20.5
	Casi siempre	11	25.0
	Siempre	7	15.9
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 13

Resultado para P13. ¿Padece de constantes trastornos musculares?



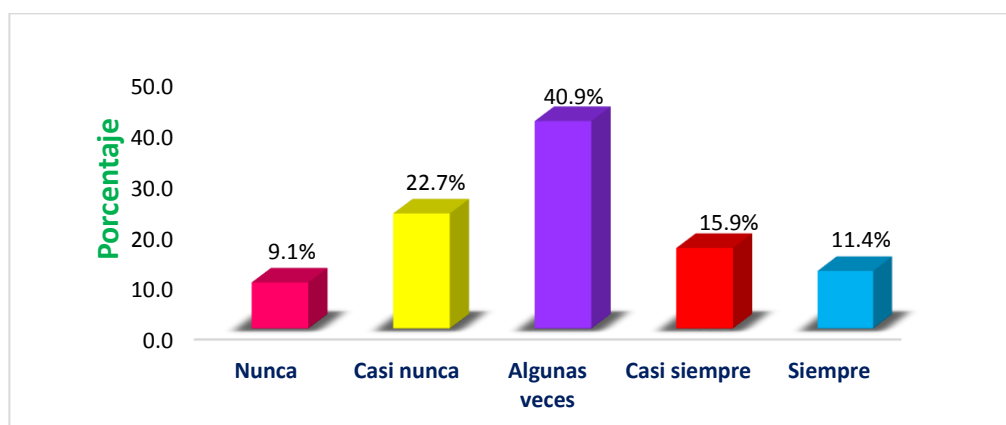
Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si padecen de constantes trastornos musculares, el 15.9% dice que siempre, el 25% indica que casi siempre. El 20.5% señala que algunas veces padecen de constantes trastornos musculares, el 31.8% expresa que casi nunca padecen de constantes trastornos musculares y el 6.8% manifiesta que nunca padecen de constantes trastornos musculares.

Tabla 17*Resultado P14. ¿Padeces de dermatitis?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	9.1
	Casi nunca	10	22.7
	Algunas veces	18	40.9
	Casi siempre	7	15.9
	Siempre	5	11.4
	Total	44	100.0

*Fuente: Encuesta, 2020***Figura 14***Resultado para P14. ¿Padeces de dermatitis?**Fuente: Encuesta, 2020***Interpretación:**

Los resultados son que, si padecen de dermatitis, el 11.4% dice que siempre, el 15.9% indica que casi siempre. El 40.9% manifiesta que algunas veces padecen de dermatitis, el 22.7% expresa que casi nunca padecen de dermatitis y el 9.1% manifiesta que nunca padecen de dermatitis.

Tabla 18

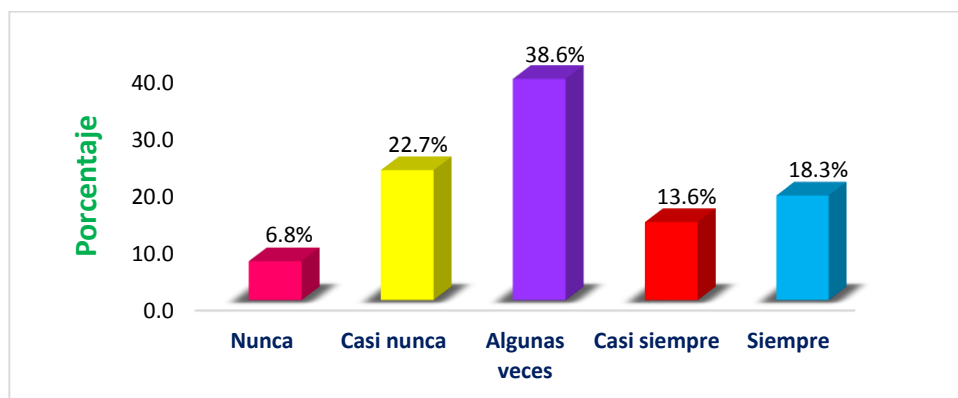
Resultado P15. ¿Tienes preocupación excesiva deteriorando así tu desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6.8
	Casi nunca	10	22.7
	Algunas veces	17	38.6
	Casi siempre	6	13.6
	Siempre	8	18.3
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 15

Resultado para P15. ¿Tienes preocupación excesiva deteriorando así tu desempeño laboral?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si tienen preocupación excesiva deteriorando así su desempeño laboral, el 18.3% dice que siempre, el 13.6% indica que casi siempre. El 38.6% señala que algunas veces tienen preocupación excesiva deteriorando así su desempeño laboral, el 22.7% expresa que casi nunca tienen preocupación excesiva deteriorando así su desempeño laboral y el 6.8% manifiesta que nunca tienen preocupación excesiva deteriorando así su desempeño laboral.

Tabla 19

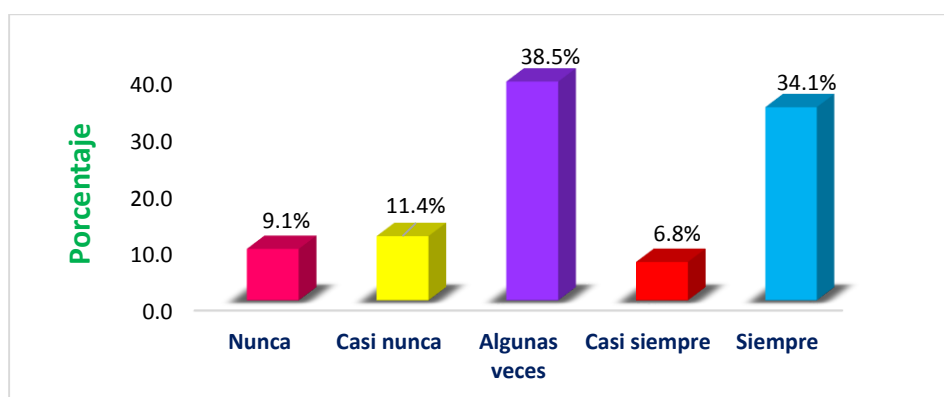
Resultado P16. ¿Sientes que tienes mal humor afectando el desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	9.1
	Casi nunca	5	11.4
	Algunas veces	17	38.6
	Casi siempre	3	6.8
	Siempre	15	34.1
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 16

Resultado para P16. ¿Sientes que tienes mal humor afectando el desempeño laboral?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que tienen mal humor afectando su desempeño laboral, el 34.1% dice que siempre, el 6.8% indica que casi siempre. El 38.5% señala que algunas veces sienten que tienen mal humor afectando su desempeño laboral, el 11.4% expresa que casi nunca sienten que tienen mal humor afectando su desempeño laboral y el 9.1% manifiesta que nunca sienten que tienen mal humor afectando su desempeño laboral.

Tabla 20

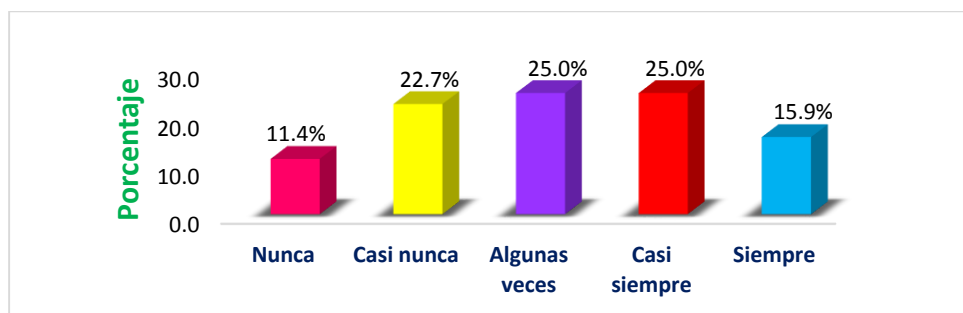
Resultado P17. ¿Tienes temblores, deteriorando tu desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	11.4
	Casi nunca	10	22.7
	Algunas veces	11	25.0
	Casi siempre	11	25.0
	Siempre	7	15.9
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 17

Resultado para P17. ¿Tienes temblores, deteriorando tu desempeño laboral?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si tienen temblores, deteriorando su desempeño laboral, el 15.9% dice que siempre, el 25% indica que casi siempre. El 25% señala que algunas veces tienen temblores, deteriorando su desempeño laboral, el 22.7% expresa que casi nunca tienen temblores, deteriorando su desempeño laboral y el 11.4% manifiesta que nunca tienen temblores, deteriorando su desempeño laboral.

3.1.2 Resultados descriptivos de desempeño laboral

La variable desempeño laboral se evaluó en el instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020, el instrumento de investigación estuvo compuesto por 17 preguntas, para recoger información referente a los indicadores de la variable. Se utilizó la escala de 1 a 5 la percepción sobre los diferentes ítems de la variable.

Tabla 21

Escala de valoración de la variable 2

Escala de Valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre

Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014)

A continuación, se presenta los resultados para la variable desempeño laboral ordenado de acuerdo a los indicadores.

Tabla 22

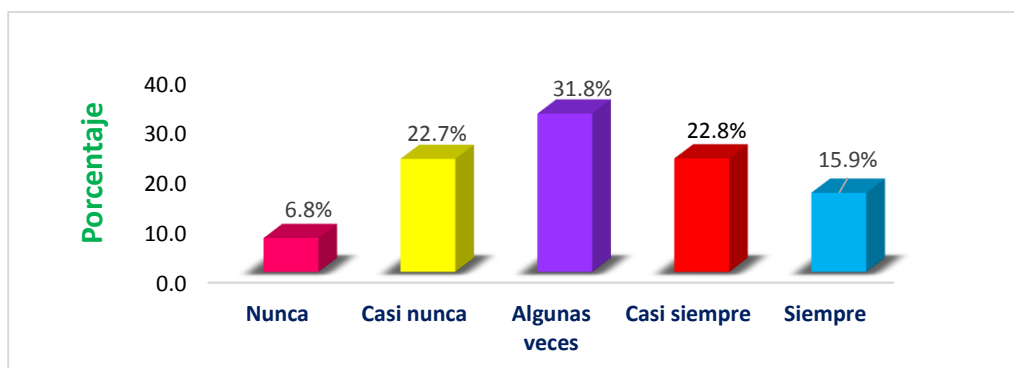
Resultado P18. ¿Cumples con tus labores de docente en el plazo establecido?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6.8
	Casi nunca	10	22.7
	Algunas veces	14	31.8
	Casi siempre	10	22.8
	Siempre	7	15.9
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 18

Resultado para P18. ¿Cumples con tus labores de docente en el plazo establecido?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que consideran si cumplen con sus labores de docente en el plazo establecido, el 15.9% dice que siempre, el 22.8% indica que casi siempre. El 31.8% señala que algunas veces cumplen con sus labores de docente en el plazo establecido, el 22.7% expresa que casi nunca cumplen con sus labores de docente en el plazo establecido y el 6.8% manifiesta que nunca cumplen con sus labores de docente en el plazo establecido.

Tabla 23

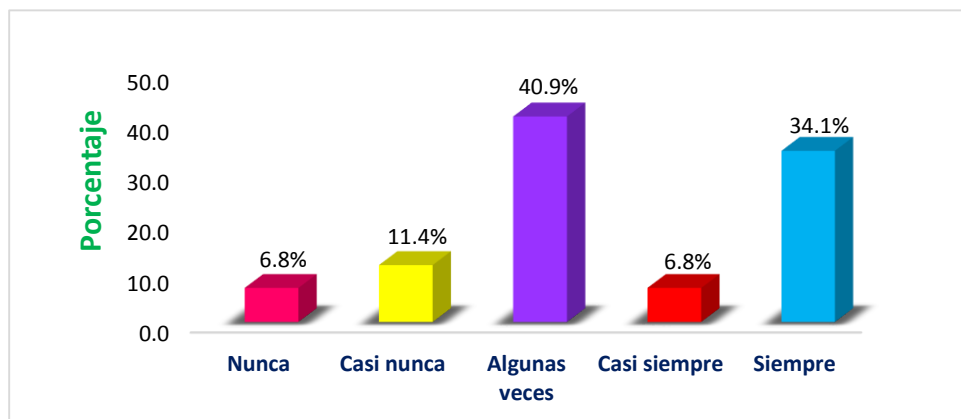
Resultado P19. ¿Presentas los resultados de tu trabajo bajo los objetivos marcados?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6.8
	Casi nunca	5	11.4
	Algunas veces	18	40.9
	Casi siempre	3	6.8
	Siempre	15	34.1
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 19

Resultado para P19. ¿Presentas los resultados de tu trabajo bajo los objetivos marcados?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si presentan los resultados de su trabajo bajo los objetivos marcados, el 34.1% dice que siempre, el 6.8% indica que casi siempre. El 40.9% señala que algunas veces presentan los resultados de su trabajo bajo los objetivos marcados, el 11.4% expresa que casi nunca presentan los resultados de su trabajo bajo los objetivos marcados y el 6.8% manifiesta que nunca presentan los resultados de su trabajo bajo los objetivos marcados.

Tabla 24

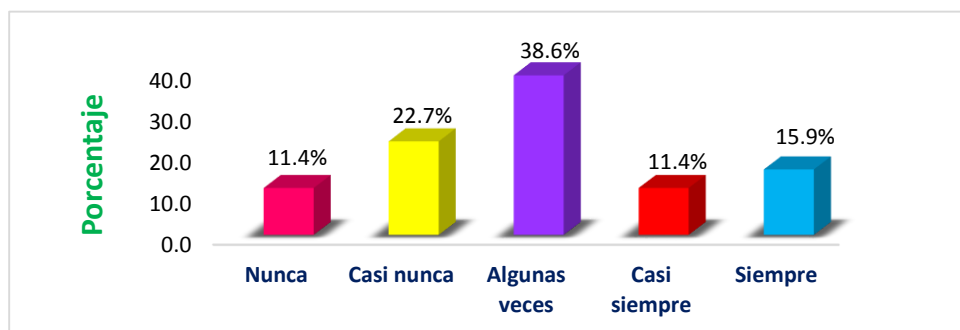
Resultado P20. ¿Realizas trabajo de calidad manteniendo una buena relación con los compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	11.4
	Casi nunca	10	22.7
	Algunas veces	17	38.6
	Casi siempre	5	11.4
	Siempre	7	15.9
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 20

Resultado para P20. ¿Realizas trabajo de calidad manteniendo una buena relación con los compañeros de trabajo?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si realizan trabajo de calidad manteniendo una buena relación con los compañeros de trabajo, el 15.9% dice que siempre, el 11.4% indica que casi siempre. El 38.6% señala que algunas veces realizan trabajo de calidad manteniendo una buena relación con los compañeros de trabajo, el 22.7% expresa que casi nunca realizan trabajo de calidad manteniendo una buena relación con los compañeros de trabajo y el 11.4% manifiesta que nunca realizan trabajo de calidad manteniendo una buena relación con los compañeros de trabajo.

Tabla 25

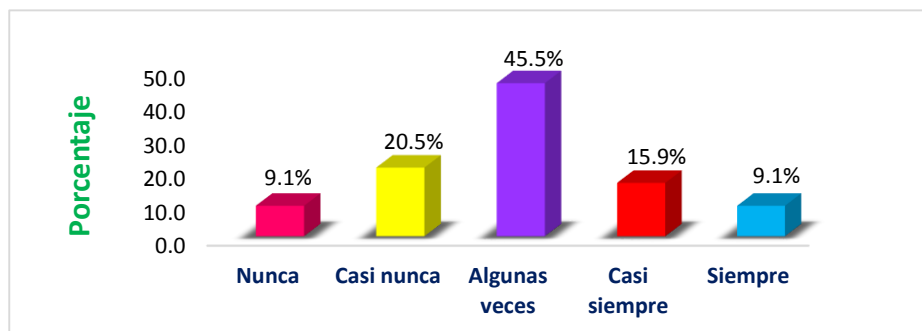
Resultado P21. ¿Trabajar en equipo es clave para los resultados de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	9.1
	Casi nunca	9	20.5
	Algunas veces	20	45.5
	Casi siempre	7	15.9
	Siempre	4	9.1
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 21

Resultado para P21. ¿Trabajar en equipo es clave para los resultados de la empresa?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si trabajar en equipo es clave para los resultados de la empresa, el 9.1% dice que siempre, el 15.9% indica que casi siempre. El 45.5% señala que algunas veces trabajar en equipo es clave para los resultados de la empresa, el 20.5% expresa casi nunca y el 9.1% manifiesta que nunca.

Tabla 26

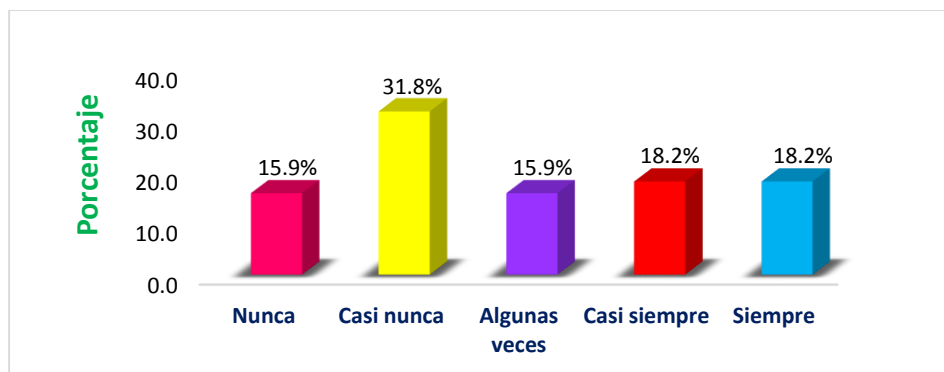
Resultado P22. ¿Te esfuerzas y estás a disposición a la hora de encontrar soluciones?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	15.9
	Casi nunca	14	31.8
	Algunas veces	7	15.9
	Casi siempre	8	18.2
	Siempre	8	18.2
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 22

Resultado para P22. ¿Te esfuerzas y estás a disposición a la hora de encontrar soluciones?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si se esfuerzan y están a disposición a la hora de encontrar soluciones, el 18.2% dice que siempre, el 18.2% indica que casi siempre. El 15.9% señala que algunas veces se esfuerzan y están a disposición a la hora de encontrar soluciones, el 31.8% expresa que casi nunca y el 15.9% manifiesta que nunca se esfuerzan y están a disposición a la hora de encontrar soluciones.

Tabla 27

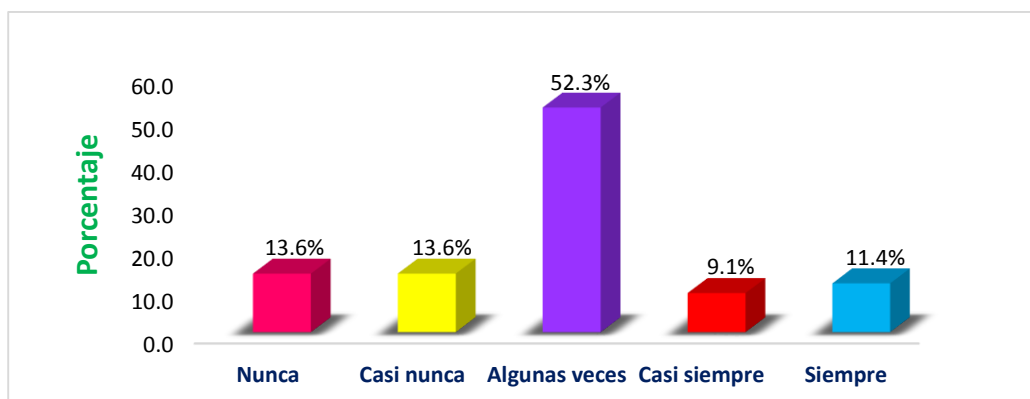
Resultado P23. ¿Tus superiores pueden confiar en ti?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	13.6
	Casi nunca	6	13.6
	Algunas veces	23	52.3
	Casi siempre	4	9.1
	Siempre	5	11.4
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 23

Resultado para P23. ¿Tus superiores pueden confiar en ti?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si los superiores pueden confiar en los docentes, el 11.4% dice que siempre, el 9.1% indica que casi siempre. El 52.3% señala que algunas veces los superiores pueden confiar en los docentes, el 13.6% expresa que casi nunca los superiores pueden confiar en los docentes y el 13.6% manifiesta que nunca los superiores pueden confiar en los docentes.

Tabla 28

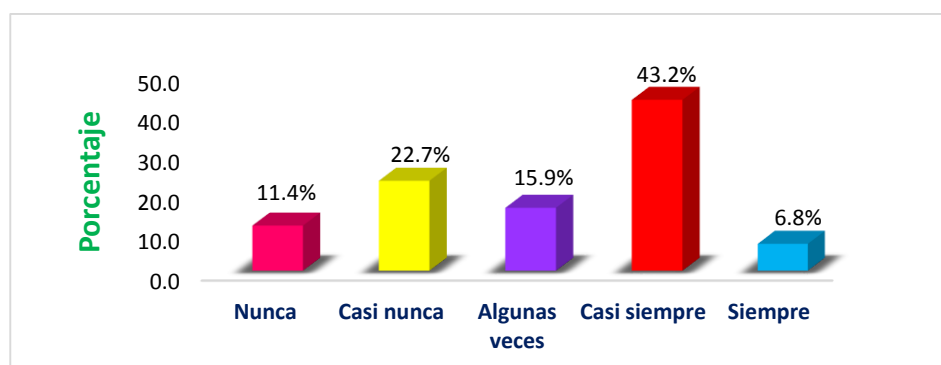
Resultado P24. ¿Te adaptas y eres flexible a los cambios del instituto?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	5	11.4
	Casi nunca	10	22.7
	Algunas veces	7	15.9
	Casi siempre	19	43.2
	Siempre	3	6.8
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 24

Resultado para P24. ¿Te adaptas y eres flexible a los cambios del instituto?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si los docentes se adaptan y son flexibles a los cambios del instituto, el 6.8% dice que siempre, el 43.2% indica que casi siempre. El 15.9% expresa que algunas veces los docentes se adaptan y son flexibles a los cambios del instituto, el 22.7% dice que casi nunca los docentes se adaptan y son flexibles a los cambios del instituto y el 11.4% dice que nunca los docentes se adaptan y son flexibles a los cambios del instituto.

Tabla 29

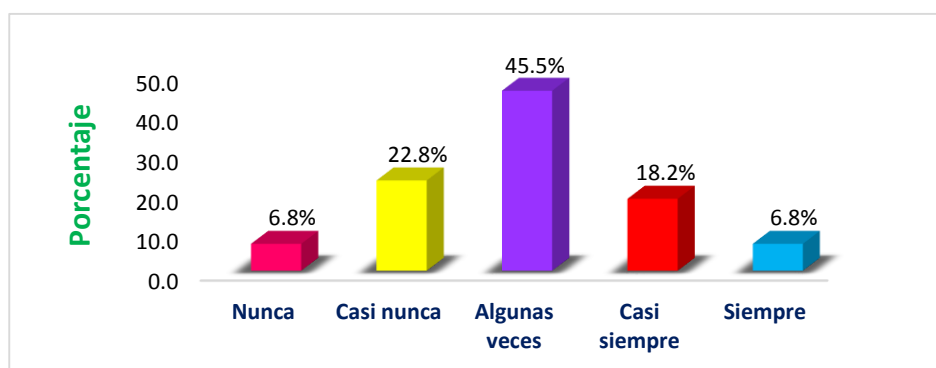
Resultado P25. ¿Tienes buenas habilidades interpersonales con tus colegas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6.8
	Casi nunca	10	22.8
	Algunas veces	20	45.5
	Casi siempre	8	18.2
	Siempre	3	6.8
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 25

Resultado para P25. ¿Tienes buenas habilidades interpersonales con tus colegas?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si tienen buenas habilidades interpersonales con sus colegas, el 6.8% dice que siempre, el 18.2% indica que casi siempre. El 45.5% expresa que algunas veces tienen buenas habilidades interpersonales con sus colegas, el 22.8% expresa que casi nunca tienen buenas habilidades interpersonales con sus colegas y el 6.8% manifiesta que nunca tienen buenas habilidades interpersonales con sus colegas.

Tabla 30

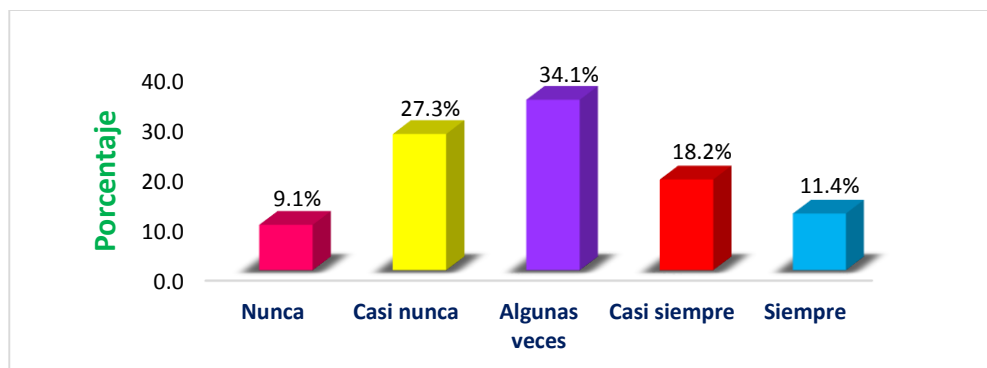
Resultado P26. ¿Tus superiores evalúan con frecuencia tu desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4
	Casi nunca	12
	Algunas veces	15
	Casi siempre	8
	Siempre	5
Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 26

Resultado para P26. ¿Tus superiores evalúan con frecuencia tu desempeño laboral?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si los superiores evalúan con frecuencia el desempeño laboral de los docentes, el 11.4% dice que siempre, el 18.2% indica que casi siempre. El 34.1% señala que algunas veces los superiores evalúan con frecuencia el desempeño laboral de los docentes, el 27.3% expresa que casi nunca y el 9.1% manifiesta que nunca los superiores evalúan con frecuencia el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 31

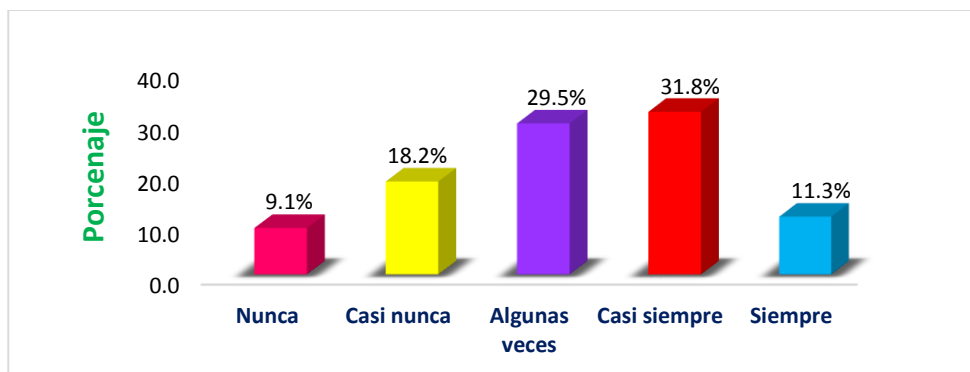
Resultado P27. ¿El instituto envía a los docentes a realizar una autoevaluación?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	4	9.1
	Casi nunca	8	18.2
	Algunas veces	13	29.5
	Casi siempre	14	31.8
	Siempre	5	11.3
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 27

Resultado para P27. ¿El instituto envía a los docentes a realizar una autoevaluación?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si el instituto envía a los docentes a realizar una autoevaluación, el 11.3% dice que siempre, el 31.8% indica que casi siempre. El 29.5% señala que algunas veces el instituto envía a los docentes a realizar una autoevaluación, el 18.2% expresa que casi nunca el instituto envía a los docentes a realizar una autoevaluación y el 9.1% manifiesta que nunca el instituto envía a los docentes a realizar una autoevaluación.

Tabla 32

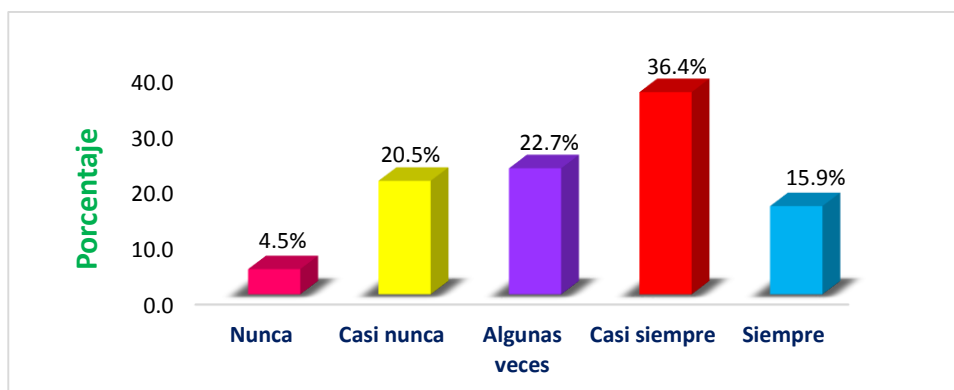
Resultado P28. ¿Se evalúan entre compañeros de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2
	Casi nunca	9
	Algunas veces	10
	Casi siempre	16
	Siempre	7
Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 28

Resultado para P28. ¿Se evalúan entre compañeros de trabajo?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si los docentes se evalúan entre compañeros de trabajo, el 15.9% dice que siempre, el 36.4% indica que casi siempre. El 22.7% señala que algunas veces los docentes se evalúan entre compañeros de trabajo, el 20.5% expresa que casi nunca los docentes se evalúan entre compañeros de trabajo y el 4.5% dice que nunca los docentes se evalúan entre compañeros de trabajo.

Tabla 33

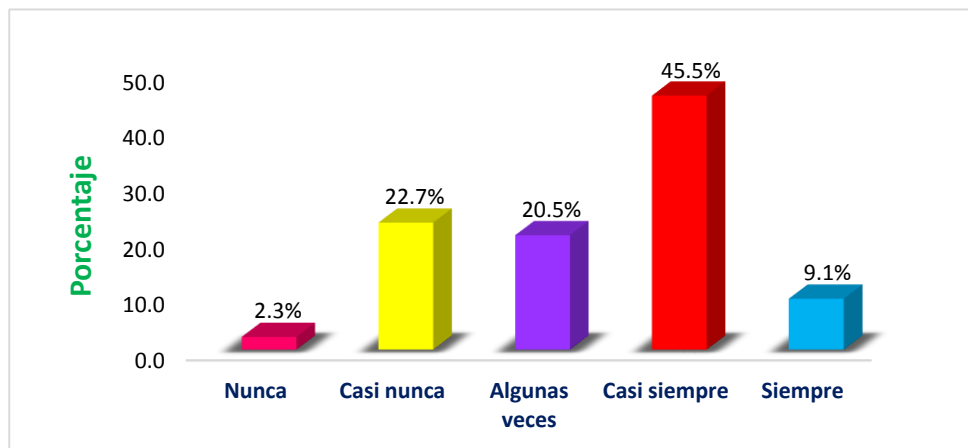
Resultado P29. ¿Los alumnos evalúan el desempeño laboral de los docentes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2.3
	Casi nunca	10	22.7
	Algunas veces	9	20.5
	Casi siempre	20	45.5
	Siempre	4	9.1
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 29

Resultado para P29. ¿Los alumnos evalúan el desempeño laboral de los docentes?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si los alumnos evalúan el desempeño laboral de los docentes, el 9.1% dice que siempre, el 45.5% indica que casi siempre. El 20.5% señala que algunas veces los alumnos evalúan el desempeño laboral de los docentes, el 22.7% expresa que casi nunca los alumnos evalúan el desempeño laboral de los docentes y el 2.3% dice que nunca los alumnos evalúan el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 34

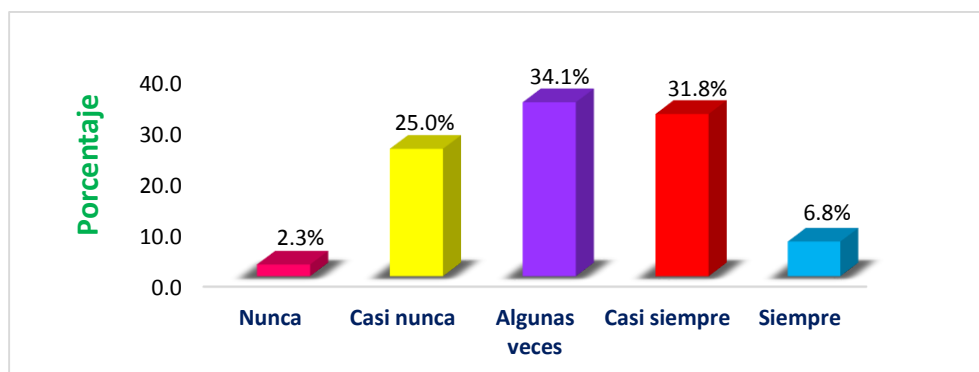
Resultado P30. ¿Tus superiores detectan tus errores?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.3
Casi nunca	11	25.0
Algunas veces	15	34.1
Casi siempre	14	31.8
Siempre	3	6.8
Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 30

Resultado para P30. ¿Tus superiores detectan tus errores?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si los superiores detectan los errores de los docentes, el 6.8% dice que siempre, el 31.8% indica que casi siempre. El 34.1% señala que algunas veces los superiores detectan los errores de los docentes, el 25% expresa que casi nunca y el 2.3% manifiesta que nunca los superiores detectan los errores de los docentes.

Tabla 35

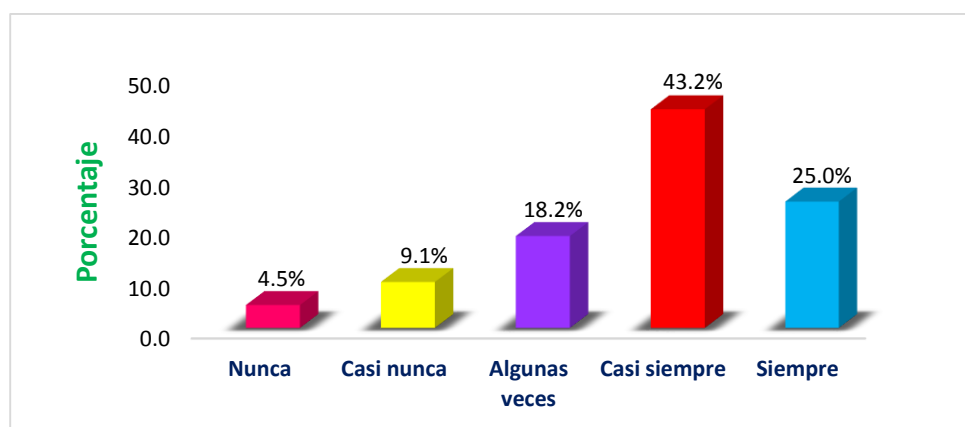
Resultado P31. ¿Tus superiores detectan tus fortalezas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4.5
	Casi nunca	4	9.1
	Algunas veces	8	18.2
	Casi siempre	19	43.2
	Siempre	11	25.0
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 31

Resultado para P31. ¿Tus superiores detectan tus fortalezas?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si los superiores detectan las fortalezas de sus docentes, el 25% dice que siempre, el 43.2% indica que casi siempre. El 18.2% señala que algunas veces los superiores detectan las fortalezas de sus docentes, el 9.1% expresa que casi nunca los superiores detectan las fortalezas de sus docentes y el 4.5% manifiesta que nunca los superiores detectan las fortalezas de sus docentes.

Tabla 36

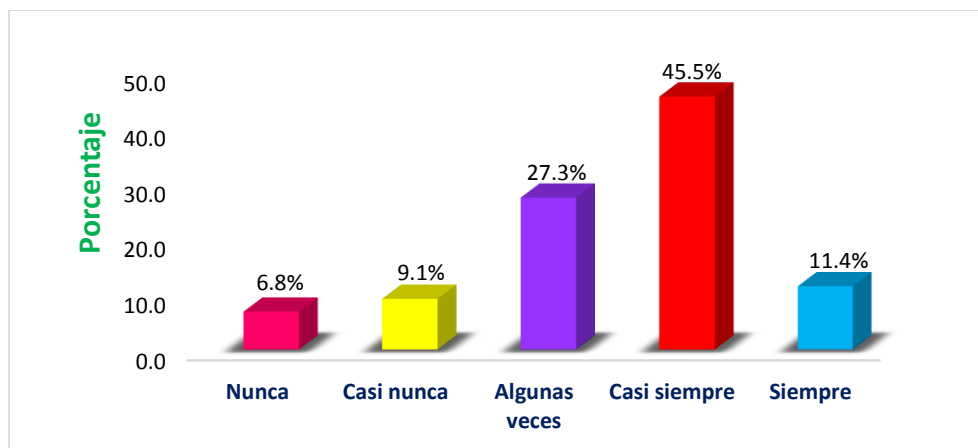
Resultado P32. ¿Tus superiores se preocupan por tu salud y/o estado emocional?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	3	6.8
	Casi nunca	4	9.1
	Algunas veces	12	27.3
	Casi siempre	20	45.5
	Siempre	5	11.4
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 32

Resultado para P32. ¿Tus superiores se preocupan por tu salud y/o estado emocional?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si los superiores se preocupan por la salud y/o estado emocional de los docentes, el 11.4% dice que siempre, el 45.5% indica que casi siempre. El 27.3% señala que algunas veces los superiores se preocupan por la salud y/o estado emocional de los docentes, el 9.1% expresa que casi nunca los superiores se preocupan por la salud y/o estado emocional de los docentes y el 6.8% manifiesta que nunca los superiores se preocupan por la salud y/o estado emocional de los docentes.

Tabla 37

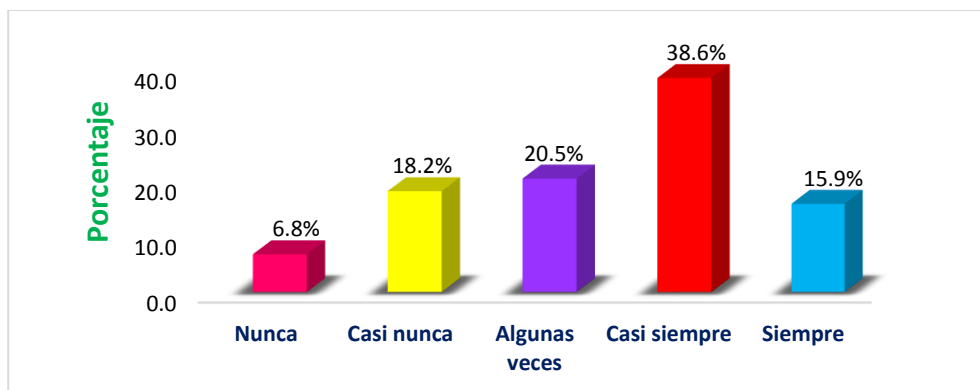
Resultado P33. ¿El instituto premia a los docentes que tienen un buen desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6.8
	Casi nunca	8	18.2
	Algunas veces	9	20.5
	Casi siempre	17	38.6
	Siempre	7	15.9
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 33

Resultado para P33. ¿El instituto premia a los docentes que tienen un buen desempeño laboral?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si el instituto premia a los docentes que tienen un buen desempeño laboral, el 15.9% dice que siempre, el 38.6% indica que casi siempre. El 20.5% señala que algunas veces el instituto premia a los docentes que tienen un buen desempeño laboral, el 18.2% expresa que casi nunca el instituto premia a los docentes que tienen un buen desempeño laboral y el 6.8% manifiesta que nunca el instituto premia a los docentes que tienen un buen desempeño laboral.

Tabla 38

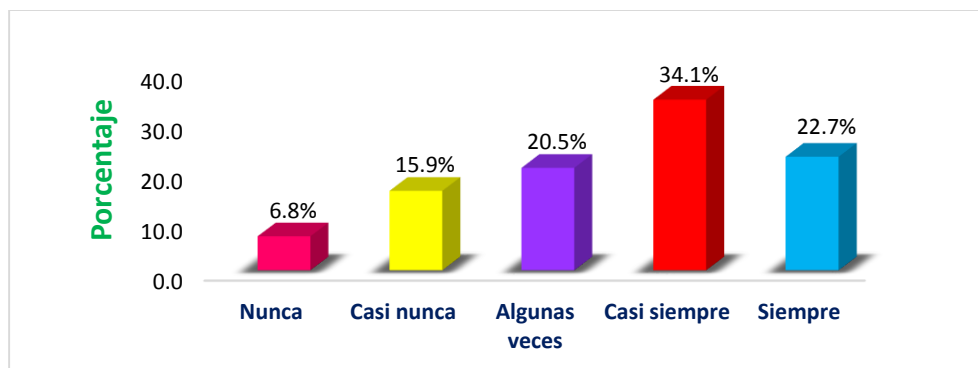
Resultado P34. ¿Tus superiores se preocupan por el crecimiento laboral de los docentes en el instituto?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6.8
	Casi nunca	7	15.9
	Algunas veces	9	20.5
	Casi siempre	15	34.1
	Siempre	10	22.7
	Total	44	100.0

Fuente: Encuesta, 2020

Figura 34

Resultado para P34. ¿Tus superiores se preocupan por el crecimiento laboral de los docentes en el instituto?



Fuente: Encuesta, 2020

Interpretación:

Los resultados son que, si los superiores se preocupan por el crecimiento laboral de los docentes en el instituto, el 22.7% dice que siempre, el 34.1% indica que casi siempre. El 20.5% señala que algunas veces los superiores se preocupan por el crecimiento laboral de los docentes en el instituto, el 15.9% expresa que casi nunca los superiores se preocupan por el crecimiento laboral de los docentes en el instituto y el 6.8% manifiesta que nunca los superiores se preocupan por el crecimiento laboral de los docentes en el instituto.

3.2 Prueba de normalidad

(Romero, 2017, p. 36) La prueba de normalidad “permite verificar qué tipo de distribución siguen nuestros datos y, por tanto, qué pruebas (paramétricas o no) podemos llevar a cabo en el contraste estadístico”.

Ho: La variable tiene distribución normal

Hi: La variable no tiene distribución normal

Estadístico de contraste: Normalidad de Shapiro- Wilk

Indicador de decisión: significancia > 0.05 (5%) se acepta H_0

Tabla 39

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,957	44	,099
Desempeño laboral	,957	44	,099

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos de la encuesta en DAC-SJM, 2020

Interpretación:

Para las variables los resultados deben tener una significancia mayor a 0.05 (5%), aceptando la hipótesis nula y manifestando que los datos tienen un comportamiento normal.

3.3 Contrastación de las hipótesis

3.3.1 Contraste de la hipótesis general

Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula (H₀):

No existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Hipótesis de la investigación (H₁):

Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Prueba estadística: Prueba de correlación de Pearson**Tabla 40**

*Correlación entre estrés laboral * desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Estrés Laboral	Desempeño Laboral
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	,892**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,892**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Fuente: Base de datos SPSS, según variables de investigación DAC-SJM

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva ($r=0.892$) a un nivel de significancia de 0.000 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Por ello se demuestra que existe una relación entre el estrés laboral en un 89.2% y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

3.3.2 Contraste de la hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre los procesos del estrés y los aspectos de desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula (H_0):

No existe una relación significativa entre los procesos del estrés y los aspectos de desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Hipótesis de la investigación (H_1):

Existe una relación significativa entre los procesos del estrés y los aspectos de desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Prueba estadística: Prueba de correlación de Pearson

Tabla 41

*Correlación entre procesos del estrés * Aspectos de desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Procesos del Estrés	Aspectos de Desempeño Laboral
Procesos del Estrés	Correlación de Pearson	1	,493*
	Sig. (bilateral)		,001
	N	44	44
Aspectos de Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,493*	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	44	44

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

Fuente: Base de datos SPSS, según variables de investigación DAC-SJM

Interpretación:

La correlación encontrada es de ($r=0.493$) a un nivel de significancia de 0.001 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Por ello se demuestra que existe una relación entre los procesos del estrés en un 49.3% y los aspectos de desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

3.3.3 Contraste de la hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre los tipos de estrés y las cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula (H₀):

No existe una relación significativa entre los tipos de estrés y las cualidades en un trabajador con un buen el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Hipótesis de la investigación (H₁):

Existe una relación significativa entre los tipos de estrés y las cualidades en un trabajador con un buen el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Prueba estadística: Prueba de correlación de Pearson

Tabla 42

*Correlación entre tipos de estrés * Cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Tipos de Estrés	Cualidades en un trabajador con un buen Desempeño Laboral
Tipos de Estrés	Correlación de Pearson	1	,529**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Cualidades en un trabajador con un buen Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,529**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Fuente: Base de datos SPSS, según variables de investigación DAC-SJM

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva ($r=0.529$) a un nivel de significancia de 0.000 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Por ello se demuestra que existe una relación entre tipos de estrés en un 52.9% y las cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

3.3.4 Contraste de la hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre las causas del estrés laboral y la evaluación del desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula (H_0):

No existe una relación significativa entre las causas del estrés laboral y la evaluación del desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Hipótesis de la investigación (H_1):

Existe una relación significativa entre las causas del estrés laboral y la evaluación del desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Prueba estadística: Prueba de correlación de Pearson

Tabla 43

*Correlación entre causas del estrés laboral * Evaluación del desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Causas del Estrés Laboral	Evaluación del Desempeño Laboral
Causas del Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	,509**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Evaluación del Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,509**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Fuente: Base de datos SPSS, según variables de investigación DAC-SJM

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva ($r=0.509$) a un nivel de significancia de 0.000 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Por ello se demuestra que existe relación entre las causas del estrés laboral en un 50.9% y la evaluación del desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

3.3.5 Contraste de la hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre las consecuencias del estrés laboral y los factores que se evalúa en el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula (H_0):

No existe una relación significativa entre las consecuencias del estrés laboral y los factores que se evalúa en el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Hipótesis de la investigación (H_1):

Existe una relación significativa entre las consecuencias del estrés laboral y los factores que se evalúan en el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Prueba estadística: Prueba de correlación de Pearson

Tabla 44

*Correlación entre consecuencias del estrés laboral * Factores que se evalúan en el desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Consecuencias del Estrés Laboral	Factores que se evalúan en el Desempeño Laboral
Consecuencias del Estrés	Correlación de Pearson	1	,400**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Factores que se evalúan en el Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,400**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Fuente: Base de datos SPSS, según variables de investigación DAC-SJM

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva ($r=0.400$) a un nivel de significancia de 0.000 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Por ello se demuestra que existe una relación entre consecuencias del estrés laboral en un 40.0% y los factores que se evalúan en el desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4 de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo principal fue de demostrar la relación del estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020. Para su desarrollo se realizó la encuesta a 44 docentes del instituto.

Los resultados obtenidos en el trabajo de investigación de la hipótesis general, existe una relación significativa entre el estrés laboral y el clima laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020, se verificó que existe una relación positiva y significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral, con un coeficiente de relación de Pearson $r=0.892$ (89.2%) con una significancia bilateral de 0.01 inferior al nivel de significancia de 0.05 (5%), aceptando la hipótesis general.

Los resultados de (Begazo, 2019) en su tesis “Estrés y Desempeño Laboral en los colaboradores de una empresa privada de Confecciones Industriales de Arequipa 2018”, logró determinar que los colaboradores tienen estrés laboral

con un nivel bajo de 34.3% indicando que no experimentan mucho los síntomas relacionados al estrés. Por lo que, (Begazo, 2019) concluye que aquellos colaboradores de la empresa Confecciones Industriales de Arequipa que presenten estrés en niveles elevados, sus niveles de desempeño laboral serán bajas. Del mismo modo, (Delgado, 2019), en su tesis “Estrés y desempeño laboral de la Red de Salud de Trujillo 2019”, logró determinar que existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.650 y una significancia de 0.000 estableciendo que existe una relación entre ambas variables. Por lo que, (Delgado, 2019) concluye que hay una relación moderada entre el estrés y productividad, y a medida que aumenta el nivel de estrés, esto se refleja en el desempeño de los empleados. Por otra parte, (Dávila, 2019), en su tesis “El estrés laboral y el desempeño laboral de los administrativos de la UGEL 15, Huarochiri” logró determinar que hay una correlación positiva muy fuerte entre las variables con un resultado de coeficiente de correlación de (Rho Spearman) de 0.863 y el nivel de significancia de 0.000. Por lo que, (Dávila, 2019) concluye que existe relación entre las variables, dado el coeficiente (0,863) que hay una correlación positiva muy fuerte, concluyendo que, si sube el estrés laboral, entonces disminuirá el desempeño laboral en la UGEL15 Huarochirí.

En la primera hipótesis específica, existe una relación significativa entre los procesos del estrés y los aspectos de desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020, la prueba de correlación de Pearson $r= 0.493$ (49.3%) con un nivel de significancia de 0.001, lo que indica que existe una relación significativa entre

los procesos del estrés y los aspectos de desempeño laboral en los docentes del instituto.

En la segunda hipótesis específica, existe una relación significativa entre los tipos de estrés y las cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020, la prueba de correlación de Pearson $r=0.529$ (52.9%) con un nivel de significancia de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa entre los tipos de estrés laboral y las cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral en los docentes del instituto.

En la tercera hipótesis específica, existe una relación significativa entre las causas del estrés laboral y la evaluación del desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020, la prueba de correlación de Pearson $r=0.509$ (50.9%) con un nivel de significancia de 0.000 lo que indica que existe una relación significativa entre las causas del estrés laboral y la evaluación del desempeño laboral en los docentes del instituto.

En la cuarta hipótesis específica, existe una relación significativa entre las consecuencias del estrés laboral y los factores que se evalúan en el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020, la prueba de Correlación de Pearson $r= 0.400$ (40.0%) con un nivel de significancia de 0.000 lo que indica que existe una relación significativa entre las consecuencias del estrés laboral y los factores que se evalúan en el desempeño laboral en los docentes del instituto.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020. Los docentes tienen estrés laboral, presentan poco tiempo de descanso dentro de su horario de trabajo, tienen problemas de insomnio, tienen problemas de depresión, dolores de cabeza, trastornos físicos por estar frente a la computadora por varias horas de trabajo, sufren de sedentarismo por estar sentados la mayor parte del tiempo, presentan sueño durante las horas de trabajo, por lo tanto, si presentan un bajo desempeño laboral.
2. Existe una relación entre los procesos del estrés y los aspectos de desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020. Los docentes si manifiestan diferentes procesos en el estrés desde que inicia un problema en el trabajo ya es una amenaza frente a la solución inmediata cargándose con el estrés, y terminado en problemas físicos llevando consigo un bajo desempeño laboral.

3. Existe una relación entre los tipos de estrés y las cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020. Los docentes manifiestan distintos tipos de estrés como estrés positivo y negativo y la característica principal es la tensión mientras laboran y la ansiedad al realizar su trabajo afectando a la salud de los docentes teniendo un bajo desempeño laboral.
4. Existe una relación entre las causas del estrés laboral y la evaluación del desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020. Los docentes tienen como causa de estrés laboral una excesiva carga laboral porque trabajan más horas de lo habitual incluyendo los fines de semana, no tienen un tiempo mínimo de descanso durante su horario de trabajo, tienen un tiempo limitado para cumplir con sus obligaciones laborales, no tienen un buen espacio adecuado para laborar haciendo que los docentes padezcan de estrés laboral afectando su desempeño laboral.
5. Existe una relación entre las consecuencias del estrés laboral y los factores que se evalúan en el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020. Los docentes presentan consecuencias en su salud, como problemas dermatológicos, trastornos musculares, manifiestan dolores de cabeza por la constante preocupación excesiva mientras laboran, tienen mal humor al momento de trabajar afectando de manera negativa su salud física y emocional disminuyendo su desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. El estrés laboral y el desempeño laboral tienen relación como se demuestra en los docentes del instituto. Para que disminuya el estrés laboral, el instituto debe hacer pausas de 15 minutos por cada horario de clase. Debe realizar actividades de relajación como yoga, baile, actividades físicas, dormir sus ocho horas y escuchar música relajante en sus horarios permitidos, para que el estrés disminuya y aumente su desempeño laboral.
2. Los procesos del estrés y los aspectos de desempeño laboral tienen relación, para que disminuya los procesos del estrés en los docentes se debe promover el orden en las tareas diarias, los problemas laborales no se deben mezclar con los problemas personales. Se recomienda que los docentes realicen ejercicios de estiramientos cada 30 minutos para que el estrés no se agudice y el docente tenga mejores aspectos de desempeño laboral.
3. Los tipos de estrés y las cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral tienen relación, el estrés positivo y negativo que se presenta debe disminuir y para ello se recomienda que el instituto debe de realizar a través de la plataforma zoom actividades recreativas como ejercicios, actividades de relajación como aprender a respirar correctamente, mencionando lo importante

que es dormir y descansar correctamente, realizar ejercicios de mindfulness como respirar de forma correcta tomando aire por la nariz y exhalando por la boca despacio, todo aquello acompañado de un profesional que conozca el tema para disminuir el estrés que tienen los docentes mejorando las cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral.

4. Las causas del estrés laboral y la evaluación del desempeño laboral tienen relación, los docentes deben disminuir las causas que presentan para el estrés recomendándose hacer un cronograma para establecer cuantas horas dedicarán para las actividades laborales y a las actividades recreativas, dedicar tiempo para relajarse, desconectándose de las actividades laborales, buscar un espacio adecuado dentro de su casa para la realización de su trabajo, el instituto debe hacer charlas para sus docentes, acompañado de un especialista en el tema y así ir evaluando a cada docente de manera personal para mejorar su desempeño laboral.
5. Las consecuencias del estrés laboral y los factores que se evalúan en el desempeño laboral tienen relación, los docentes presentan consecuencias del estrés y para ello se recomienda el uso de infusiones caseras como valeriana, pimpinela, toronjil, para relajar los músculos, la tensión, bajar la ansiedad mejorando la salud física y emocional en beneficio de los factores que se evalúan en el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, B., Indacochea, B., y Alfonso, D. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Arias, J. (2020, setiembre). Métodos de investigación online. *Concyctec*.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf
- Bedoya, D., y García, M. (2019, 10 de agosto), *repositorio universidad Minuto*.
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8175>
- Begazo, U. (2019). *Repositorio Digital*.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/655>
- Bresó, E. E. (2020, 2 de julio). *Repositorio Universidad Jaime I*.
<http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/191940>
- Bruges, D., López, D., Socarrás, C. (2020, 9 de julio). Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/a20v41n25p20.pdf>
- Calderón, R., Huilcapi, M., Montiel, P., Mora, J., Naranjo, D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences. Revista de producción, ciencias e investigación*.
<http://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43/52>
- Carranco, S., y Pando, M. (2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 – 2017 (2019). *Recimundo*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7065196>
- Caycho, T. (2017, julio-agosto). Intervalos de Confianza para el Alfa de Cronbach. *Redalyc*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423659205011>

- Chávez, C. (2017). El Desempeño Laboral en la empresa Talma Servicio Aeroportuarios. *Repositorio UCV*
[Chttp://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27917/B_Chavez_PCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27917/B_Chavez_PCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cladellas, R., Castelló, A., Parrado, E. (2018, enero y febrero). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*. <https://www.scielo.org/article/rsap/2018.v20n1/53-59/es/>
- Cortés, J. (2021, febrero). *El estrés docente en tiempos de pandemia*. <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2560/2598>
- Dávila, N. (2019). *Repositorio Digital Institucional*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45026/Davila_DNM_SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Delgado, S. (2019). Universidad César Vallejo *Repositorio Digital Institucional*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50577>
- Félix, R., García, C., y Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Cultura Científica y Tecnológica*. *Culcyt*
<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>
- Ferré, A., y García, I. (2020, mayo). Diagnóstico diferencial del insomnio con otros trastornos de sueño. *Elservier*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656720300056>
- Ferrer, L., y Hinostroza, A. (2020). *Repositorio de USIL*. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10486/3/2020_Ferrer%20Alceves.pdf
- Figueroba, A. (2020). *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/inteligencia/cognicion-definicion-procesos>

- Fontalvo, T., De La Hoz, E., y Morelos, J. (2018). La Productividad y sus Factores. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233008>
- Gallego, G., y Vidal, S. (2019, enero-marzo). Vitat Academia. *Redalyc*
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525762352002>
- Gálvez, L. (2017). *Repositorio UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6191>
- Gamarra, M., y Flores, E. (2020, julio). Pensamiento creativo y relaciones interpersonales en estudiantes universitarios. *Redalyc*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586064896005>
- González, M., Ibañez, I., y Barrera, A. (2017, 27 de julio). Rumiación, preocupación y orientación negativa al problema : procesos transdiagnósticos de los trastornos de ansiedad, de la conducta alimentaria y del estado de ánimo. *Portal de Revistas*.
<https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/1009>
- Guartán, A., Torres, K., y Ollague, J. (2019) La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher. Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Hernández, L., y Ramirez, P. (2020, noviembre). Programas De Promoción Y Prevención De Riesgo Psicosocial Del Estrés Laboral *Universidad Católica de Colombia*.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25319/1/TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Hernández, S., y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Tipo de investigación. *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill Education.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-dela-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Herrera, L., y Sánchez, L. (2019). Fortalezas Personales Y Eficacia Docente. *Revista de Psicología*.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349859739033>

Lee, P., y Joo, S. (2019). Examining stability of personality profile solutions between Likert-type and. En *Personality and Individual Differences*, 142. Semantic Scholar.

Lizama, N. (2021, 30 de enero). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena? *Conexión Esan*

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2021/05/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial/>

Lombo, M. (2019, 24 de noviembre). Inteligencia naturalista: efectos sobre el pensamiento crítico y las necesidades de cognición. *Redalyc*.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477266188009>

Moreno, G. y Pineda, R. (2019) La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior.

Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148228>

OMS. (2020, 26 de agosto). Los riesgos del estrés laboral para la salud. *Gobierno de México*.

<https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Ortiz, A. (2020, noviembre). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo.

Daena: International Journal of Good Conscience.

[http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

Palacios, M. M. (2017). *Condiciones de trabajo y estrés en académicos*.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637766245003>

Peace, M. (2020, 9 de marzo). *El deterioro de las condiciones laborales aumenta el estrés de los docentes.*

<https://www.ei-ie.org/es/item/22284:australia-el-deterioro-de-las-condiciones-laborales-aumenta-el-estres-de-los-docentes>

Piergiovanni, L., y Depaula, P. (2018) Estudio descriptivo de la autoeficacia y las estrategias de afrontamiento al estrés en estudiantes universitarios argentinos. *Revista mexicana de investigación educativa. Scielo.*

<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v23n77/1405-6666-rmie-23-77-413.pdf>

Profesional, C. U. (2020, 4 de diciembre). Un estudio realizado en varios países europeos evidencia que los trabajadores del sector público sufren estrés laboral . *Infosalus.*

<https://www.infosalus.com/asistencia/noticia-estudio-realizado-varios-paises-europeos-evidencia-trabajadores-sector-publico-sufren-estres-laboral-20201204120341.html>

Ramos, C. (2020). *Los Alcances de la Investigación.* <https://www.dialnet.unirioja.es>

Rodríguez, K., y Lechuga, J. (2019) Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN Escuela de Administración de Negocios Institución Universitaria.* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20663246005>

Rodríguez, J., y Reguant, M. (2020,1 de julio). *Reire.* <https://www.revistes.ub.edu>

Rodríguez, J., y Reguant, M. (2020, 20 de julio). *Reire.* <https://www.revistes.ub.edu>

Rodriguez, N. (2020). El estrés laboral y su relación con la disminución del desempeño ocupacional en personal sanitario. *Repositorio Digital.*

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/22529/1/T-UCE-0020-CDI-505.pdf>

Romero, M. (2017). *Metodología de la Investigación.* <https://www.dialnet.unirioja.es>

Salas, R., y Arroyo, E. (2020,diciembre). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Redalyc.* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571009>

- Salazar, B. (2020, 27 de mayo). Ética y Moral. *Formación Sociocultural*.
<https://www.periodicodigitalgratis.com/13775/5-definiciones-de-etica-y-moral-de-diferentes-autores-con131873>
- Sánchez, J., Infante, L., Alonso, J. (2019). Sugerencias metodológicas para resolver problemas matemáticos que estimulan el desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes de Técnico Medio en Contabilidad. *Redalyc*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589164355002>
- Sardi, M., y Bailleit, G. (2021, julio). Derechos de autor y buenas prácticas en las publicaciones científicas. *Revista Argentina*
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=382265581008>
- Stavroula, G. T. (2017). La Organización del Trabajo y el Estrés. En S. G. Tom, *La Organización del Trabajo y el Estrés*.
- Supo, J. (2018). Seminario de investigación para la producción científica. Arequipa, Perú: Spanish.
- Tacca, D. (2019). *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*. <https://www.journal.sipsych.org>
- Tenorio, A. (2017) Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral. *Universidad Andina Simón Bolívar*.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5698/1/T2338-MIE-Tenorio-Satisfaccion.pdf>
- Trabajo, O. I. (2020, 1 de Julio). El estrés laboral por calor causará pérdidas económicas, OIT. *Portal Ambiental*. <https://www.portalambiental.com.mx/cambio-climatico/20190701/el-estres-laboral-por-calor-causara-perdidas-economicas-oit>
- Universidad de East Anglia. (2020, 25 de noviembre). El estrés ambiental afecta negativamente a las mujeres en África y Asia. *Agencia Efe*.

<https://www.efe.com/efe/america/sociedad/el-estres-ambiental-afecta-negativamente-a-las-mujeres-en-africa-y-asia/20000013-4118998>

Valderrama, S. (2018). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*. Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L.

Villasmil, J. (2019, 1 de julio). Ansiedad Y Estrategias De Afrontamiento En Trabajadores Petroleros. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621968032005>

Zaragoza, N., Cruz, M. y Martínez, O. (2017). Procedimiento didáctico para la formación de cualidades laborales del licenciado en Educación Construcción. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589166503004>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES	MÉTODO
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre los procesos del estrés y los aspectos de desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre los tipos de estrés y las cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre las causas del estrés laboral y la evaluación del desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre las consecuencias del estrés laboral y los factores que se evalúa en el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación que existe entre los procesos del estrés y los aspectos de desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020</p> <p>Establecer la relación que existe entre los tipos de estrés y las cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020</p> <p>Establecer la relación que existe entre las causas del estrés laboral y la evaluación del desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020</p> <p>Establecer la relación que existe entre las consecuencias del estrés laboral y los factores que se evalúa en el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación significativa entre los procesos del estrés y los aspectos de desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020</p> <p>Existe una relación significativa entre los tipos de estrés y las cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre las causas del estrés laboral y la evaluación del desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020</p> <p>Existe una relación significativa entre las consecuencias del estrés laboral y los factores que se evalúa en el desempeño laboral en los docentes del instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020</p>	<p>Variable 1 Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> -Procesos del estrés -Tipos de estrés -Causas del Estrés Laboral -Consecuencias del estrés laboral <p>Variable 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aspectos del Desempeño Laboral -Cualidades en un trabajador con un buen desempeño laboral -Evaluación del Desempeño Laboral -Factores que se Evalúa en el Desempeño Laboral 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Población: 44 docentes</p> <p>Muestra: 44 docentes</p>

Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Estrés Laboral

ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES EN EL AÑO 2020

Objetivo: Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Instrucciones: La siguiente información se utilizará para fines académicos y será anónima. Por favor le pido a usted que conteste las siguientes preguntas con total sinceridad y agradecer su colaboración.

I. DATOS DEL ENCUESTADO

Sexo: Femenino () Masculino () Edad: _____
 Tiempo de servicio: _____ Cargo: _____
 Grado de Instrucción: _____

En cada enunciado marque con una **X** la respuesta, las opciones de las respuestas son las siguientes:

Opciones de respuesta					
Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PROCESOS DEL ESTRÉS					
1. ¿Cuándo existe un problema en el trabajo, lo identificas como una amenaza?					
2. ¿Buscas soluciones inmediatas ante un problema en el trabajo?					
3. ¿Ejecutas de inmediato la solución a los problemas en el trabajo?					
DIMENSIÓN: TIPOS DE ESTRÉS					
4. ¿Sientes nervios y/o tensión durante tu sesión de clase?					
5. ¿Sientes ansiedad cuándo laboras?					
6. ¿Sientes insomnio en las noches antes que trabajes?					

7. ¿Sientes depresión cuando laboras?					
DIMENSIÓN: CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL					
8. ¿Trabajas en un ambiente con buena ventilación, espacio físico, buena iluminación, bajo ruido y buen mobiliario?					
9. ¿Tienes un tiempo limitado para cumplir tu trabajo?					
10. ¿Tienes excesiva carga laboral?					
11. ¿Tienes un tiempo de descanso y/o pausa activa durante tu jornada laboral?					
DIMENSIÓN: CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL					
12. ¿Padeces de constantes dolores de cabeza?					
13. ¿Padeces de constantes trastornos musculares?					
14. ¿Padeces de dermatitis?					
15. ¿Tienes preocupación excesiva deteriorando así tu desempeño laboral?					
16. ¿Sientes que tienes mal humor afectando el desempeño laboral?					
17. ¿Tienes temblores, deteriorando tu desempeño laboral?					

Cuestionario: Desempeño Laboral

ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES EN EL AÑO 2020

Objetivo: Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020

Instrucciones: La siguiente información se utilizará para fines académicos y será anónima. Por favor le pido a usted que conteste las siguientes preguntas con total sinceridad y agradecer su colaboración.

I. DATOS DEL ENCUESTADO

Sexo: Femenino () Masculino () Edad: _____
 Tiempo de servicio: _____ Cargo: _____
 Grado de Instrucción: _____

II. En cada enunciado marque con una X la respuesta, las opciones de las respuestas son las siguientes:

Opciones de respuesta					
Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ASPECTOS DE DESEMPEÑO LABORAL					
18. ¿Cumples con tus labores de docente en el plazo establecido?					
19. ¿Presentas los resultados de tu trabajo bajo los objetivos marcados?					
20. ¿Realizas trabajo de calidad manteniendo una buena relación con los compañeros de trabajo?					
21. ¿Trabajar en equipo es clave para los resultados de la empresa?					

DIMENSIÓN: CUALIDADES EN UN TRABAJADOR CON UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL					
22. ¿Te esfuerzas y estás a disposición a la hora de encontrar soluciones?					
23. ¿Tus superiores pueden confiar en ti?					
24. ¿Te adaptas y eres flexible a los cambios del instituto?					
25. ¿Tienes buenas habilidades interpersonales con tus colegas?					
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL					
26. ¿Tus superiores evalúan con frecuencia tu desempeño laboral?					
27. ¿El instituto envía a los docentes a realizar una autoevaluación?					
28. ¿Se evalúan entre compañeros de trabajo?					
29. ¿Los alumnos evalúan el desempeño laboral de los docentes?					
DIMENSIÓN: FACTORES QUE SE EVALÚAN EN EL DESEMPEÑO LABORAL					
30. ¿Tus superiores detectan tus errores?					
31. ¿Tus superiores detectan tus fortalezas?					
32. ¿Tus superiores se preocupan por tu salud y/o estado emocional?					
33. ¿El instituto premia a los docentes que tienen un buen desempeño laboral?					
34. ¿Tus superiores se preocupa por el crecimiento laboral de los docentes en el instituto?					

Anexo 3 Base de datos

VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
D1	3	3	4	3	4	4	5	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2
D2	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	5	4	2	5	3
D3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	2	3	2	4
D4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	4	4
D5	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4
D6	4	5	4	5	5	5	3	5	3	1	4	3	4	5	5	5	4
D7	3	5	1	5	4	4	1	4	4	3	5	5	4	4	2	4	3
D8	2	4	3	5	5	4	2	4	5	1	2	3	5	2	2	5	2
D9	4	4	3	3	3	1	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3
D10	5	4	2	4	2	3	3	1	1	2	3	5	2	2	3	5	2
D11	2	1	4	3	2	3	3	3	2	5	2	1	4	3	2	5	2
D12	3	4	1	4	3	1	5	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3
D13	4	4	3	4	1	2	4	3	1	3	3	3	4	3	3	5	4
D14	3	3	5	2	4	4	2	2	2	2	2	1	1	5	5	2	5
D15	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	2
D16	4	4	3	1	4	3	4	2	1	2	2	2	4	3	4	5	1
D17	2	2	1	4	3	1	1	3	2	4	5	3	3	2	2	2	5
D18	1	4	4	4	2	1	5	1	3	1	4	3	1	5	5	3	4
D19	4	1	1	1	4	4	4	3	1	4	3	4	5	1	3	1	5
D20	4	2	4	4	1	2	2	3	3	1	2	3	2	4	2	3	1
D21	2	3	1	1	3	5	4	3	3	4	5	4	5	3	5	5	4
D22	3	2	3	4	1	4	1	4	2	3	4	2	2	1	4	3	5
D23	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	3	1	4	5	5	2
D24	4	4	4	4	3	1	4	5	3	2	1	1	4	4	1	5	4
D25	4	3	4	4	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	3	3	1
D26	3	4	4	5	3	4	5	1	4	5	1	3	5	2	3	5	2
D27	4	2	1	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	1	3
D28	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	5	3	5
D29	1	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3	2	5	3	3	3	3
D30	5	4	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	4	3	1	1	2
D31	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	1
D32	4	5	4	4	2	4	5	5	4	3	4	3	4	5	3	5	5
D33	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	2	4	1	5	4
D34	5	2	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4
D35	4	4	2	5	2	3	3	2	2	3	4	3	2	1	3	1	3
D36	5	3	1	4	4	2	4	2	3	3	5	3	2	3	3	3	2
D37	2	5	3	2	2	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	3	1
D38	5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	5	3	2	2	3	3	2

D39	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4
D40	4	2	5	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3
D41	2	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	3
D42	3	2	5	3	3	4	4	4	5	3	2	3	5	3	5	3	5
D43	5	3	5	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
D44	1	4	3	5	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

ID	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34
D1	2	2	3	3	3	2	4	2	4	4	5	4	4	3	4	3	3
D2	3	5	2	4	5	3	2	1	3	4	2	2	2	3	4	4	4
D3	4	2	3	2	3	4	4	1	5	1	4	4	5	4	4	3	4
D4	4	4	2	4	2	5	4	1	4	4	4	4	4	5	4	2	5
D5	4	5	3	3	1	1	4	4	1	3	3	4	2	4	4	1	5
D6	4	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	5	5	5	4	4	4
D7	3	4	2	4	4	1	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3
D8	2	5	2	2	5	3	4	3	5	1	2	4	5	5	3	4	2
D9	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1	3	1	4
D10	2	5	3	2	2	5	3	2	3	1	5	3	2	4	2	4	5
D11	2	5	2	3	1	3	3	5	2	3	1	3	2	3	4	4	2
D12	3	3	4	3	2	3	1	2	3	4	1	3	3	4	4	1	3
D13	4	5	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	4	4	3	5	4
D14	5	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	2	5	3	3
D15	2	4	5	1	1	5	3	3	1	4	4	3	3	4	3	5	5
D16	3	3	1	3	4	2	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4
D17	5	2	2	2	3	1	1	4	2	3	3	1	3	4	1	2	2
D18	4	5	5	5	1	3	1	4	1	3	5	4	2	5	4	4	1
D19	5	3	1	3	5	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4
D20	1	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	2	3	1	4	2	4
D21	4	5	5	3	5	4	5	4	3	3	4	5	1	4	4	3	2
D22	5	1	4	3	2	2	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3
D23	2	5	5	4	1	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2
D24	4	5	1	4	4	3	1	2	3	5	4	5	3	4	4	4	4
D25	1	1	3	2	3	1	2	3	5	3	3	2	3	4	4	3	4
D26	2	5	3	1	5	3	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3
D27	3	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	4	4	2	1	2	4
D28	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3
D29	3	1	3	3	5	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	1
D30	2	3	1	1	1	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	5
D31	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4
D32	5	5	3	5	4	3	4	3	4	5	5	4	2	4	4	5	4
D33	4	5	1	4	2	1	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3
D34	1	3	2	2	1	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4	2	5
D35	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	5	2	4	4
D36	2	3	3	1	2	1	2	3	3	2	4	2	4	4	1	3	5
D37	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	2	2	3	5	2

D38	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	5
D39	4	3	3	5	3	3	5	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5
D40	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	5	2	4
D41	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	2
D42	5	3	5	3	5	3	4	3	5	4	4	4	3	3	5	2	3
D43	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	3	3	5	3	5
D44	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	5	3	4	1

Anexo 4 Evidencia de similitud digital

Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan De Miraflores en el año 2020

por Alca Barrientos Elizabeth Adela

Fecha de entrega: 22-nov-2021 06:29p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1710612529

Nombre del archivo: tesis_20Elizabeth_202021.docx (6.27M)

Total de palabras: 19613

Total de caracteres: 110288

Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan De Miraflores en el año 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	15 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
4	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.icte.ejercito.mil.pe Fuente de Internet	<1 %
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
8	Submitted to uniminuto Trabajo del estudiante	<1 %

9	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
10	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
13	Karina Patricia Rodríguez-Marulanda, Jorge Isaac Lechuga-Cardozo. "Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA", Revista Escuela de Administración de Negocios, 2019 Publicación	<1 %
14	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
15	html.rincondelvago.com Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Peruana de Ciencias e Informatica Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo

Anexo 5 Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Alca Barrientos Elizabeth Adela
 DNI: 73043420 Correo electrónico: dulce.hannah@hotmail.com
 Domicilio: Zona "A" S.J.M
 Teléfono fijo: ----- Teléfono celular: 922884285

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: Ciencias Empresariales y de Negocios
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
"Estrés Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral en los Docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del Distrito de San Juan de Miraflores en el año 2020"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
 en la ciudad de Lima, a los 08 días del mes de
 Noviembre de 2021.

Huella digital

Elizabeth Alca Barrientos
 Firma



Anexo 6 Fichas de validación de instrumento por juicio de experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: GLENNY P. DE DEL CASTILLO, Asunción Hermosa
 Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI
 Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis: **ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES EN EL AÑO 2020**

Autor del Instrumento: Bachiller **ALCA BARRIENTOS, ELIZABETH ADELA**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad				X	

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación: NO EXISTEN OBSERVACIONES.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

95 %

Lima, 12 de agosto del 2021.



Dra. Asunción H. Glenny P. de del Castillo
 DNI: 16490052 Telf./Cel.: 979 940 323

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: Mg. GUANILO PAREJA, CARLA GIULIANA
 Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI
 Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis: **ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES EN EL AÑO 2020**
 Autor del Instrumento: Bachiller ALCA BARRIENTOS, ELIZABETH ADELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					90
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					100
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					100
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					90
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					90
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores					100
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					100
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					100

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:
 NINGUNO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

96.25%

Lima, 17 de agosto del 2021.



Firma del Experto Informante
 Mg. Carla Giuliana Guanilo Pareja
 DNI: 47133978 Telf./ Cel.: 981739381

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: OROPEZA GONZALEZ, JOAQUIN ANTONIO
 Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI
 Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis: **ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES EN EL AÑO 2020**
 Autor del Instrumento: Bachiller ALCA BARRIENTOS, ELIZABETH ADELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

.....NINGUNO.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

.....95%.....

Lima, 19 de AGOSTO del 2021.


Firma del Experto Informante
 DNI: 002589403 / Telf./Cel.: 992592780...