

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA



ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DEL
PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA DE CAJAMARCA 2024

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Diaz Quiroz, Rosa Marilú

<https://orcid.org/0009-0002-7461-6580>

Br. Malca Rodríguez De Muñoz, Mirtha Del Rocío

<https://orcid.org/0009-0006-4168-6530>

ASESORA

Dra. Cárdenas Rodríguez, Karina Jacqueline

<https://orcid.org/0000-0003-1140-4759>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO- PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio.

Yo, Dr. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez, identificada con DNI N° 18169449 como asesora del trabajo de investigación titulado de la tesis: “ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CAJAMARCA 2024”, desarrollada por la egresada Rosa Marilú Díaz Quiroz con DNI N° 27965540 y la egresada Malca Rodríguez De Muñoz, Mirtha Del Rocío con DNI N° 27080758, del programa de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



.....
Dra. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Con gratitud infinita, nuestro reconocimiento a nuestros seres queridos y familiares, quienes con su apoyo constante y sin reservas nos acompañaron a lo largo de la realización de esta investigación.

Su apoyo ha sido fundamental para alcanzar este logro significativo en nuestra formación académica.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro más profundo agradecimiento a la institución educativa pública Santa Beatriz de Silva N° 82008 de Cajamarca por haber permitido realizar nuestro trabajo de investigación, a la plana jerárquica y equipo docente por su permanente apoyo y por compartir sus enriquecedores conocimientos.

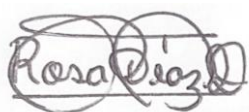
Así mismo, extendemos nuestro más sincero agradecimiento a la Dra. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez nuestra tutora y mentor, por su constante guía y compromiso a lo largo de todo el desarrollo de nuestra investigación. Su motivación inquebrantable ha sido un pilar fundamental para la conclusión de esta tesis. Valoramos enormemente su valiosa contribución.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Rosa Marilú Díaz Quiroz con DNI N° 27965540 y Malca Rodríguez De Muñoz, Mirtha Del Rocío con DNI N°27080758, egresadas del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CAJAMARCA 2024”, en la consta de un total de 72 páginas, en las que se incluye 8 tablas, 1 figuras más un total de páginas en anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Las autoras



Rosa Marilú Díaz Quiroz
DNI N° 27965540



Mirtha del Rocío Malca Rodríguez
DNI N° 27080758

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	23
2.1 Enfoque, tipo.....	23
2.2 Diseño de investigación.....	23
2.3 Población, muestra y muestreo.....	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	25
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	26
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	27
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES.....	39
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
ANEXOS.....	47
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información.....	47
ANEXO 2: Ficha técnica.....	49
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	50
ANEXO 4: Carta de presentación.....	51
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	52
ANEXO 6: Consentimiento informado (mayores de edad) o Asentimiento informado (menores de edad).....	53
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	58
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	60
ANEXO 9: Reporte Turnitin.....	72

RESUMEN

El propósito principal de este estudio fue determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. La metodología contó con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal, y nivel correlacional, así mismo, la muestra estuvo conformada por personal docente y administrativo en un total de 54. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios en escala de Likert debidamente validados por juicio de expertos; a partir de la recolección de los datos se concluyó que existe correlación negativa baja entre el estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024 con coeficiente R de Pearson de -0,260, y la significancia fue 0,0038 menor al 5%, por lo tanto, a medida que el estrés laboral aumenta, el desempeño ocupacional disminuye, porque son inversamente proporcionales. En cuanto a las dimensiones analizadas, se encontró que la sobrecarga laboral presentó una correlación negativa baja (R de Pearson = -0,308, sig. 0.023). Por otro lado, el clima laboral mostro una correlación positiva moderada (R de Pearson = 0.419, sig. 0.002). Asimismo, el control sobre las actividades laborales evidenció una correlación negativa moderada (R de Pearson = -0.429, sig.0.001), mientras que el desgaste emocional tuvo una relación negativa baja (R de Pearson = -0.315, sig. 0.020).

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño ocupacional, sobre carga laboral, clima laboral, Desgaste emocional.

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between work-related stress and occupational performance among teaching and administrative staff at a public educational institution in Cajamarca during 2024. Adopting a quantitative, non-experimental, cross-sectional design with a correlational approach, the research utilized a sample of 54 participants from both teaching and administrative roles. Data were collected through surveys employing two expert-validated Likert-scale questionnaires. The analysis revealed a statistically significant low negative correlation between work-related stress and occupational performance (Pearson $R = -0.260$, $p = 0.0038$), indicating that increased stress levels correlate with reduced job performance. Further examination of specific dimensions yielded nuanced results. Work overload showed a low negative correlation (Pearson $R = -0.308$, $p = 0.023$), Work environment demonstrated a moderate positive correlation (Pearson $R = 0.419$, $p = 0.002$), Control over work activities exhibited a moderate negative correlation (Pearson $R = -0.429$, $p = 0.001$), Emotional exhaustion presented a low negative correlation (Pearson $R = -0.315$, $p = 0.020$). These findings underscore the inverse relationship between stress and performance, with variations across stress-related factors. The results emphasize the need for targeted interventions to mitigate stressors such as workload and emotional exhaustion, while fostering supportive work environments and autonomy to enhance occupational outcomes.

Keywords: Work-related stress, occupational performance, work overload, work environment, emotional exhaustion.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se ha consolidado como una de las principales problemáticas de salud ocupacional, afectando significativamente el desempeño profesional de los colaboradores. Este fenómeno ha sido catalogado como la epidemia del siglo XXI, dado su incremento progresivo y su alta prevalencia, afectando a nueve de cada diez trabajadores. Su origen radica en múltiples factores, como la sobrecarga laboral, la escasez de tiempo y motivación, la limitada autonomía en la ejecución de tareas, ambientes laborales conflictivos, la ausencia de apoyo social y la inestabilidad laboral. Estas condiciones propician un aumento en los niveles de estrés, lo que conlleva a un desequilibrio tanto físico como mental en los trabajadores, repercutiendo directamente en la disminución de su rendimiento ocupacional, tal como lo establece la Organización Mundial de la Salud, (OMS) (2023).

Para la Organización Internacional del trabajo (OIT) (2014) en un informe realizado manifiesta que estrés laboral constituye un factor determinante en la manifestación de diversas alteraciones fisiológicas y psicológicas en el personal. Dentro de las manifestaciones somáticas más frecuentes se identifican la cefalea, las contracturas musculares y la aceleración del ritmo cardíaco, mientras que en el ámbito psicológico prevalece la sintomatología depresiva. En cuanto a los efectos conductuales, se observa una reducción en la capacidad de resolución de problemas, conflictos en las relaciones familiares y una disminución en el desempeño laboral, lo que impacta negativamente en la productividad organizacional.

En un estudio realizado por Ajayi (2018) refiere que, el estrés laboral afecta a trabajadores de diversos sectores y empresas, generando consecuencias negativas tanto para las instituciones. Este fenómeno se traduce en una reducción del rendimiento organizacional, lo que deriva en un aumento en la frecuencia de errores y una disminución en la calidad del trabajo. Además, impulsa elevados índices de rotación de personal y ausentismo laboral, junto con problemas de salud como ansiedad y desequilibrio entre la vida personal y profesional.

Por otra parte, Estrada (2023) en su estudio concluye que, el estrés laboral no es siempre negativo, sino que depende de la intensidad, la duración y la función adaptativa de la respuesta de estrés, sin embargo, el estrés laboral no afrontado de una manera adecuada puede provocar enfermedades.

Asimismo, Barrera y Baculima (2024) menciona que el estrés laboral, caracterizado por una respuesta física, emocional y conductual a factores estresantes en el entorno laboral, afecta a los trabajadores. Sus manifestaciones pueden variar desde reacciones emocionales y conductuales hasta síntomas físicos, siendo la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y el

mal ambiente laboral algunas de sus principales causas. Esto puede tener consecuencias graves a nivel físico, psicológico y organizacional, como enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, ansiedad, depresión, ausentismo laboral y accidentes.

Respecto a la problemática peruana, se evidencia que el estrés laboral se ha visto en incremento en aquellos trabajadores que son multitareas, debido a la causa de las competencias entre las empresas, las fechas de entregas de trabajo, entre diferentes exigencias. Además, se observa que, sentir estrés es por no tener trabajo y también por el exceso de trabajo, así como los empleos que no entienden al colaborador y su situación en casa (Tueros, 2021).

Según investigaciones realizadas en Perú, se advierte que el estrés podría generar impactos graves en la salud pública en el futuro cercano, como resultado de un entorno social altamente demandante. Esta situación se vincula principalmente con la inestabilidad en ámbitos laborales, de seguridad ciudadana y acceso a servicios básicos. Un ejemplo de ello se observa en los datos del 2013 en Lima Metropolitana y Callao, el 46,9% de los adultos encuestados identificó al trabajo como una fuente principal de estrés. Este porcentaje se explica, en parte, porque el 63,7% de los participantes en el estudio se encontraba laborando activamente, lo que refleja la correlación entre la actividad laboral y la percepción del estrés crónico (Barrientos, 2022).

En la ciudad de Chiclayo, enfrenta una problemática similar, en un establecimiento de salud, el personal administrativo registra altos niveles de estrés debido a múltiples factores, entre estos destacan la alta afluencia de pacientes y la falta de insumos esenciales para garantizar su protección durante las jornadas laborales. Esta carencia genera una preocupación constante para su bienestar, ya que se sienten expuestos a riesgos físicos y emocionales. Como consecuencia, desarrollan miedos recurrentes, inseguridad y ansiedad, lo que impacta negativamente en su productividad y eficiencia al realizar sus funciones (Huamanchao y Vargas, 2019).

En referencia a la realidad cajamarquina, se denota que es un fenómeno que impacta a un alto porcentaje de trabajadores y afecta a la satisfacción laboral y desempeño ocupacional, lo que implica una actitud que influye de manera significativa en los comportamientos y desde luego en las consecuencias. Los trabajadores que más presentan estrés laboral son aquellos en los que los requerimientos prevalecen sobre los conocimientos y habilidades, los cambios que se producen en el entorno inducen variación en la naturaleza del trabajo. (Velandia y Santander, 2020).

En la ciudad de Cajamarca, se encuentra una institución educativa pública Santa Beatriz

de Silva N° 82008 con más de un siglo de trayectoria, fundada el 23 de marzo de 1905. La institución ofrece los niveles de educación primaria y secundaria, operando en turnos diurnos y vespertinos. Su infraestructura se localiza en la cuadra 1 del jirón Rosa Novoa, constituyéndose en un referente educativo en la región.

En esta institución se identificó una problemática latente que afecta el clima organizacional y el desempeño ocupacional: el estrés crónico en los docentes y el personal administrativo. Este síndrome, derivado de la alta carga laboral, las demandas institucionales y la presión por mejorar la productividad, ha generado repercusiones significativas en la salud física y mental de los colaboradores. Entre los síntomas más recurrentes se encuentran la fatiga emocional, la desmotivación, la disminución del rendimiento laboral y el deterioro de las relaciones interpersonales, lo que repercute negativamente en la eficiencia institucional.

Si bien la institución cuenta con un área de acompañamiento y bienestar laboral encargada de implementar estrategias para mitigar el estrés, se ha evidenciado una baja participación por parte del personal. La falta de interés en estos espacios puede estar asociada a la normalización del agotamiento, la falta de cultura preventiva o la percepción de ineficacia de las intervenciones propuestas. En este contexto, resulta imperativo replantear estrategias de gestión del bienestar laboral, promoviendo una cultura organizacional que priorice el equilibrio entre las exigencias institucionales y el bienestar integral del capital humano, con el fin de optimizar el desempeño y la calidad educativa.

Por lo anterior referido, se formuló la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es relación entre el estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024? y como problemas específicos ¿Cuál es relación entre la Sobrecarga laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024?; ¿Cuál es relación entre clima laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024?; ¿Cuál es la relación entre control sobre las actividades laborales y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024?; ¿Cuál es la relación entre desgaste emocional y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024? .

Se ilustró en la investigación una justificación teórica, pues el estudio se basa en teorías de los autores especializados en los temas de estrés laboral por Organización Internacional del Trabajo (2016). y desempeño ocupacional realizado por Chiavenato (2009), teniendo en consideración los antecedentes de revistas indexadas y repositorios de prestigiosas

universidades, así como también, de revisas indexadas, todo ello para dar base y sustento a la investigación.

Esta investigación evidenció la relevancia de un entorno laboral saludable en el desempeño del personal docente y administrativos, resaltando la relación entre la reducción del estrés y la mejora en la productividad y eficiencia ocupacional. Además, los hallazgos obtenidos constituirán un referente para futuras investigaciones, proporcionando un marco contextual sobre la realidad laboral en Cajamarca y contribuyendo al desarrollo de estrategias que favorezcan el bienestar y el rendimiento en el ámbito educativo.

Las consecuencias prácticas del estudio son diversas y relevantes. Esta investigación no solo analiza la conexión entre el estrés y el rendimiento en el ámbito educativo, sino que también proporcionó información fundamental para optimizar la calidad del trabajo y el bienestar en la institución. Comprender cómo el estrés influye en el desempeño ocupacional permite desarrollar estrategias efectivas de prevención e intervención, promoviendo entornos laborales más saludables y productivos. Además, los hallazgos pueden servir de base para la implementación de un programa integral de gestión del estrés, enfocado en la identificación de factores de riesgo, el fortalecimiento del clima organizacional y la optimización de la carga laboral. Un adecuado manejo del estrés en el personal educativo no solo mejora su bienestar y rendimiento, sino que también impacta positivamente en la calidad del servicio educativo, beneficiando tanto a los colaboradores como a los estudiantes.

Así mismo, la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Y como objetivos específicos son establecer la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024; establecer la relación entre clima laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024; establecer la relación entre el control sobre las actividades laborales y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024; establecer la relación entre desgaste emocional y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

Vinculado a las preguntas de investigación, se tuvo como hipótesis principal, existe relación inversa entre estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

De esta manera se presentó las hipótesis específicas, Existe relación entre la sobrecarga

laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Existe relación entre el clima laboral y el ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Existe relación entre el control sobre las actividades laborales y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Por último, Existe relación entre el desgaste emocional y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

Los antecedentes de la investigación, de acuerdo con Onofre (2021) en una investigación titulada influencia del estrés laboral en el Desempeño Ocupacional del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019, el objetivo fue determinar el grado de asociación entre el estrés laboral, considerado como variable independiente, y el Desempeño Ocupacional. Se trató de una investigación no experimental, de diseño transversal y correlacional, con un enfoque cuantitativo, que utilizó un cuestionario elaborado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud. Los resultados obtenidos indicaron que no existe una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño ocupacional de los trabajadores, y el análisis estadístico se realizó utilizando el programa SPSS.

Según, Rojas y Artega (2022) en su artículo titulado Estrés laboral y Desempeño Ocupacional en Avicarnes de Venezuela, C.A., el estudio buscó analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño ocupacional en la empresa Avicarnes de Venezuela, C.A. La investigación, de tipo descriptiva y correlacional, adoptó un diseño no experimental, transeccional y de campo. Para recopilar información, se aplicó la técnica de encuesta mediante dos cuestionarios dicotómicos con respuestas cerradas, diseñados específicamente para este fin. Los resultados, basados en un coeficiente de correlación de Pearson de 0,86, revelaron una relación fuerte y positiva entre ambas variables, los cambios en el estrés laboral inciden directamente en el desempeño ocupacional. Como consecuencia, se propuso optimizar el clima organizacional para mitigar este impacto.

Velásquez (2022) presenta una investigación titulada Estrés laboral y su relación con el desempeño de promotores de servicio en agencias del distrito de Magdalena del Mar de una institución financiera (2019-2020), cuyo propósito central fue examinar la asociación entre el estrés laboral y el desempeño ocupacional de los promotores de servicio en dicha organización. El estudio, de naturaleza cuantitativa y con un diseño metodológico descriptivo-correlacional, empleó dos instrumentos de recolección de datos: uno aplicado a los promotores de las agencias y otro a sus supervisores directos. Los resultados evidenciaron que la variable de Desempeño

Ocupacional alcanzó un nivel de confianza de 0.82, mientras que la prueba de Chi cuadrado (0.576) confirmó una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Estos hallazgos indican que el estrés laboral impacta negativamente en el rendimiento de los colaboradores, lo cual, a su vez, afecta la eficiencia operativa de la empresa.

Cabezas (2023) en su estudio Estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud: Caso de estudio en un Hospital de Segundo Nivel, tuvo como objetivo evaluar la correlación entre el estrés laboral y el rendimiento del personal sanitario en dicho centro médico. La investigación, de enfoque cuantitativo, combinó métodos no experimentales, transversales, documentales y de campo, con un diseño descriptivo y una muestra de 25 participantes. Los hallazgos revelaron que, si bien existe una asociación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal, no es posible confirmar con un alto grado de confianza estadística que esta relación sea concluyente. Esto sugiere que, aunque ambos factores están vinculados, se requieren estudios adicionales para validar la causalidad y generalizar los resultados en contextos similares.

Gamarra y Arévalo (2023), en su estudio Estrés y Desempeño Ocupacional en el personal de enfermería de una clínica peruana, plantearon como objetivo principal analizar la asociación entre el estrés laboral y el desempeño ocupacional en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo (Lima) durante el año 2023. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un método hipotético-deductivo, un nivel correlacional, un diseño no experimental y un corte transversal. La muestra incluyó a 80 profesionales de enfermería. Los hallazgos revelaron una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño ocupacional en este grupo de estudio. Esta asociación se respalda con un valor de $p = 0,000$ (inferior al nivel de significancia $\alpha = 0,05$), junto con un coeficiente de correlación de Spearman positivo ($Rho = 4,71$), lo que indica que, a mayor estrés laboral, menor es el rendimiento ocupacional del personal analizado.

Torres (2023) en su estudio titulado El estrés y el Desempeño Ocupacional en los empleados de Lely Special Corporation de Lima, 2022, el estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el Desempeño Ocupacional en los empleados de Lely Special Corporation en la ciudad de Lima en 2022, se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, la población estuvo compuesta por 69 empleados de las áreas administrativas. Los resultados mostraron un Alfa de Cronbach de 0.978 y 0.983, indicando un buen nivel de confiabilidad. Se concluye que, existe una relación inversa significativa entre las variables de estrés laboral y Desempeño Ocupacional, con niveles altos de estrés.

Machacuy y Vera (2020) El estudio titulado Estrés laboral y desempeño del personal

de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020, se centró en analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal de enfermería adscrito al servicio de emergencias de dicha institución durante el mencionado año. La investigación buscó establecer cómo estas variables interactúan en el contexto específico de los profesionales de enfermería en un entorno hospitalario crítico, la investigación se basó en diseño no experimental, corte transversal, transaccional correlacional, el método de investigación es hipotético- deductivo, la muestra utilizada consistió de 30 personas del personal de enfermería. En conclusión, de acuerdo al análisis estadístico el valor crítico fue $(0,018 < 0,05$ con un nivel de confianza de 95% y con un grado de relación de $-0,688$ lo que quiere decir que a mayor estrés menor desempeño o viceversa.

Martínez y Puerta (2024) realizaron una investigación denominada estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023, La investigación se enfocó en evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa ubicada en Pachacámac (Lima) durante el estado de emergencia del año 2023. El estudio adoptó un enfoque aplicado, con un diseño metodológico no experimental y un nivel descriptivo-correlacional simple. La muestra incluyó a 60 colaboradores, seleccionados bajo criterios específicos. Los resultados demostraron una asociación positiva y moderada entre ambas variables (Rho de Spearman = 0.729), confirmando que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño del personal en contextos de crisis. Esta correlación sugiere que, a mayor estrés identificado, se observó un incremento proporcional en ciertos aspectos del rendimiento laboral.

Quintana et al. (2024), en un artículo científico titulado estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023, el propósito fue describir la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el servicio de ginecología y obstetricia, desarrollaron un estudio de tipo cuantitativo, observacional, prospectivo y transversal, los participantes formaban parte del personal de salud. Concluyeron que, que la mayoría de encuestados logró mantener un buen desempeño profesional a pesar de experimentar niveles medios o altos de estrés laboral, lo que sugiere la complejidad de la relación entre el estrés y el rendimiento laboral en este ámbito de la salud.

Arévalo y Gamarra (2023) en su artículo denominado Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica peruana, analizaron la relación entre estas dos variables en profesionales de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo (Lima, 2023). La investigación, de enfoque cuantitativo y método hipotético-deductivo, adoptó un diseño no experimental,

transversal y de nivel correlacional, con una muestra de 80 participantes. Los resultados evidenciaron una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral ($p = 0.000 < 0.05$). Mediante el coeficiente de Spearman, se identificó una asociación positiva moderada ($Rho = 0.471$), lo que sugiere que niveles específicos de estrés podrían influir en variaciones del desempeño profesional en el contexto estudiado.

Guerra et al. (2022) en su estudio titulado Impacto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, La Oroya, 2020-2021 tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yaulim, desarrolló una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicativo, de nivel correlacional, de método inductivo-deductivo, de diseño no experimental-transversal- correlacional- causal, la población se conformó a un total de 80 trabajadores. Los hallazgos del estudio permiten establecer que existe una relación directa, aunque de intensidad moderada, entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yauli. Esta correlación, si bien es estadísticamente observable, no alcanza un nivel alto de impacto, lo que sugiere que, aunque ambos factores están vinculados, el estrés no representa un determinante crítico en la productividad diaria de los trabajadores.

Según, Alva y Jaeger (2022) manifiesta en su investigación Estrés y Desempeño Ocupacional en trabajadores del poder judicial, Cajamarca, 2022. tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés y Desempeño Ocupacional en los trabajadores del Poder Judicial de Cajamarca, la investigación fue básica, cuantitativa y descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte trasversal, se basó en un muestreo intencional no probabilístico, con una muestra conformada por 50 trabajadores. Los resultados evidenciaron una correlación inversa significativa entre el estrés laboral y el Desempeño Ocupacional, reflejada en un coeficiente de Rho de Spearman de $-0,871$. Esto indica que, a mayor estrés, menor es el rendimiento laboral del personal. Además, se identificó que los trabajadores presentan niveles elevados de estrés, lo que refuerza la relevancia de implementar estrategias para mitigar este fenómeno y optimizar su productividad.

Vega (2022) en su investigación Estrés y Desempeño Ocupacional en los trabajadores del área de mantenimiento de vías de comunicación del tramo 01 y tramo 02 de la empresa GESVIAS - Cutervo, Cajamarca, afirma que tuvo el objetivo de determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el grado de Desempeño Ocupacional en los trabajadores del Área de Mantenimiento de vías de comunicación del tramo 01 y tramo 02 de la empresa GESVIAS de Cutervo, Cajamarca-2021, fue un estudio de tipo descriptivo, correlacional y de corte

transversal, incluyó una muestra de 75 trabajadores. Los resultados del estudio determinaron que no se identificó una correlación significativa entre el estrés laboral y el Desempeño Ocupacional entre los trabajadores del Área de Mantenimiento de la empresa GESVIAS. Esta conclusión se respalda en el análisis de chi cuadrado ($p=0,829$), cuyo valor superó el umbral de significancia estándar ($\alpha=0,05$), indicando que las variaciones en el estrés no están asociadas estadísticamente con cambios en el rendimiento laboral.

Arroyo y Marcelo (2023) en su estudio titulado Estrés laboral y desempeño en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023, el objetivo central fue analizar la correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente en dicho contexto educativo. La investigación, de enfoque cuantitativo, se desarrolló bajo un diseño no experimental, transversal, con un nivel correlacional y carácter básico, utilizando una muestra de 83 docentes de la institución. Los resultados demostraron una relación inversa de baja intensidad entre ambas variables, evidenciada por un coeficiente de correlación de $-0,361$. Esto implica que, aunque un incremento en el estrés laboral se asocia con una reducción leve del desempeño docente, la magnitud de este efecto no es determinante. Por lo tanto, se infiere que otros factores podrían influir de manera más significativa en el rendimiento del personal educativo.

Por su parte para la variable estrés laboral se consideró la Teoría de Selye o también conocida como Síndrome General de Adaptación (SGA), es una famosa teoría que habla acerca de la relación del estrés en la capacidad de las personas, para contrarrestar consecuencias de lesiones o enfermedades. La cual dicha teoría pertenece a Hans Selye (1956) quien explica que el estrés una respuesta inespecífica del organismo ante cualquier situación impuesta, pudiendo ser de tipo mental o física. Esta teoría contribuirá a la investigación al ayudar a determinar las fases del estrés, permitiendo identificar en cuál de ellas se encuentra un colaborador en un momento dado.

La otra es la Teoría de fijación de metas de Locke, fue propuesta por Edwin Locke (1968) la teoría expone metas bien definidas y medibles que permite mejorar el rendimiento en una empresa. Según la teoría de Locke las personas buscan y crean sus propias metas mediante discusiones previas adecuadas de las cuales una vez ya establecidas ellas se comprometen responsablemente a alcanzarlas logrando un mayor Desempeño Ocupacional. Esta teoría ayuda a la investigación a determinar qué tan responsables es unas personas para cumplir las metas propuestas en un trabajo.

Como bases conceptuales se tiene, el estrés laboral, según Ríos (2023) es un problema crítico que cada vez es más habitual en el mundo laboral debido a la sobrecarga laboral

excesivo, las remuneraciones inadecuadas, exceso de control sobre las actividades asignadas, el desgaste emocional y un mal clima laboral provoca que ocurran reacciones físicas y mentales en respuesta al círculo laboral y emocional personal.

Para Fernández (2020), el estrés laboral de manera general tiene que ver con los conflictos entre compañeros y jefes de trabajo, con las situaciones de demanda de trabajo, las muchas horas laborales, el sentimiento de no ser apreciado por los colaboradores en la empresa en temas como valoración, sueldos, horario, etc. Además, la manera de no acomodarse la vida familiar con la vida profesional, perjudica el buen desempeño de los colaboradores

Por otra parte, Páez (2023) el estrés laboral se divide en cuatro tipos, conocer ello es esencial para que se tenga una organización con clima laboral positivo, con menos rotación personal ahorrándose en los costos de reclutamiento de personal de varias veces al año. Algunos tipos de estrés son:

Estrés laboral episódico: Este tipo de estrés se da en periodos cortos de estrés que se dan por situaciones o elementos detonantes, los colaboradores que sufren este tipo de estrés suelen sentir perecuación excesiva en el trabajo, sienten que no tiene el control suficiente sobre su trabajo, suelen tener problemas para administrar su tiempo, les genera ansiedad, pueden ser más irritables, además, este tipo de estrés también puede manifestarse en síntomas físicos.

Estrés laboral crónico: Este tipo de estrés es uno de los más alarmantes debido a que se puede presentar las consecuencias a mediano, corto y largo plazo, persistiendo semanas, meses e inclusive años, el trabajador siente que no tiene el control y es cada vez más intenso, suele afectar la vida interpersonal tanto como física y mental y como es muy consecutivo puede ser muy difícil relajarse fuera de su entorno laboral.

Además, Gil (2018) comenta que existe tres fases de estrés laboral debido a que implica un periodo de tiempo que se detecte, para las personas que la padecen se da de manera consecutiva, primero se detecta la primera, después la segunda y por última la tercera, es para ellos que es interesante conocerlo para prevenirlo. Las fases del estrés laboral son:

La primera fase de alarma: Se produce cuando una persona se somete a una situación complicada en donde el organismo reacciona y se produce una frecuencia cardíaca aumentando el ritmo respiratorio y arterial, la forma de resolver es afrontarlo o huir de ella, provocando normalizar se la energía liberada en ese momento que ocurrió la situación.

La segunda fase de resistencia: Se produce cuando se mantiene en un determinado tiempo en la primera fase de alarma de manera reiterativa, llegando al punto del cansancio provocando dolor de cabeza o síntomas de fatiga.

La tercera fase es de agotamiento: Si se llega a esta fase puede que a la persona tenga

graves problemas ya que consiste en el agotamiento de los recursos fisiológicos de la persona, el nivel es muy intenso ocasionado que el organismo no pueda soportar más y el cuerpo de la persona colapse sufriendo problemas físicos y emocionales.

Según Buitrago et al. (2021) el estrés laboral es originado dividido a algunas causas del trabajo que provocan síntomas de enfermedades y desgaste en los colaboradores, las principales causas son: La sobrecarga laboral, horarios de trabajos extensos, falta de confianza para expresar lo que sienten, exigencias laborales muy altas, falta de reconocimiento, rotación del personal, Falta de habilidades, mala comunicación y elevado nivel de responsabilidad, si se detecta a tiempo se puede tomar algunas medidas que reduzcan su impacto.

Por otro lado, para Uribe (2022) el estrés laboral se presenta de dos síntomas, uno que viene siendo síntomas cognitivos y el otro son los síntomas emocionales como físicos, pero que a menudo el trabajo no es el único factor que hace que un trabajador se sienta estresado. Los síntomas más comunes son Los síntomas cognitivos de estrés laboral: Preocupación, inseguridad, percepción negativa de uno mismo, miedo, miedo al equivocarse, dificultad para concentrarse, depresión, ansiedad, cambios de humor, desgana, irritabilidad, insomnio. Y, los síntomas físicos del estrés laboral: Dolor de cabeza, tensión muscular, sudoración, taquicardia, sudoración, palpitaciones, molestias en el estómago, mareos y náuseas, dificultades respiratorias.

Para Ríos (2023) afirma que, el estrés laboral, en la dimensión de sobrecarga laboral consiste en una situación en el ámbito laboral, donde los trabajadores de cualquier empresa se enfrentan a una demanda de responsabilidades y tareas que sobrepasa la capacidad para manejarlas de manera eficiente en un tiempo disponible. Además, la sobrecarga influye negativamente a los trabajadores en su desempeño como es el caso de que la calidad del trabajo se vería afectado, ya que el colaborador podría verse estresado agotado de manera física y mental. A medida que esta carga se incrementa no va a poder cumplir con la calidad que se pretende que se haga, con los plazos establecidos e incluso aumentaría el riesgo de error, afectando su vida personal con la profesional.

Como dimensión del estrés laboral se consideró Clima laboral que, según Gómez (2023) afirman que el clima laboral es la sensación que siente los trabajadores en una empresa haciendo referencia al entorno psicológico, personal y organizacional en donde se crean las relaciones laborales y se define el ambiente de trabajo que en donde se puede motivar al trabajador a tener un mejor Desempeño Ocupacional o afectar dicho desempeño.

Como dimensión del estrés laboral se tomó en cuenta Control sobre las actividades

laborales que, según Rodríguez (2022) menciona que el control sobre las actividades labores es un conjunto de acciones que tienen la finalidad verificar que todos los trabajos, tareas de los trabajadores tenga un control. Los beneficios de ellos es que los colaboradores aumenten directamente el desempeño del colaborador y la productividad de la empresa reduciendo los niveles de estrés de los trabajadores. Y el controlar el las actividades asignadas al colaborador no es más que monitorear el proceso del trabajo y en donde se puede detectar algunos problemas que son los causantes de estrés, corregir y minimizar el tiempo de solución de ello.

Como dimensión de estrés laboral se consideró desgaste emocional que, según Bascuñana (2022) el desgaste emocional es un estado de una persona por la sobrecarga laboral de asumir diferentes responsabilidades, resolver conflictos dentro de una organización, este desgaste emocional también puede afectar la salud física de los colaboradores, como agotamiento corporal, sensación de debilidad, dolores musculares. Este agotamiento conlleva a que el estrés se prolongue por un tiempo mucho mayor provocando ansiedad perjudicial para la salud del trabajador. Además, los principales síntomas del agotamiento mental son: Cansancio físico, enojo, tensión, falta de motivación, dificultad para pensar, problemas de concentración, problemas de sueño, etc.

Para la variable, desempeño ocupacional se consideró dos teorías, una es la Teoría de la expectativa de Vroom, esta teoría se centra en como las personas toman decisiones entendiendo el esfuerzo, recompensas y resultados que afectan el comportamiento de las personas en el ámbito laboral; la cual dicha teoría pertenece a Víctor Vroom (1964) quien explica que la teoría de la expectativa la mejor opción es mantener una correlación entre rendimiento, desempeño del trabajador y su esfuerzo, en otras palabras quiere decir que si el colaborador se esfuerza más, su desempeño ocupacional será mayor y mejor. Esta teoría ayuda a esta invitación a comprender como puede influir la toma de decisiones en un entorno laboral en la calidad del trabajo. (definir y mencionar todo de la primera variable y luego la segunda variable) reestructurar.

Según Gutiérrez (2023) es entendido como la calidad de trabajo que cada trabajador aporta a su puesto de trabajo, teniendo en cuenta la responsabilidad que le corresponde, para tener una visión clara se necesita trabajar en equipo y fortalecer el liderazgo para desenvolverse mejor en una empresa.

Asimismo, según Bittel (2000) citado en (Flores et al., 2020) el desempeño ocupacional se vincula directamente con las competencias técnicas y conocimientos especializados que el trabajador aplica en sus funciones. Estas capacidades no solo optimizan la ejecución de tareas, sino que también actúan como pilares para alcanzar los objetivos estratégicos de la

organización.

Como manifiesta Flores et al. (2020) el desempeño ocupacional del colaborador está de la mano con las cualidades y aptitudes que estos ostentan en función de los objetivos que se desea alcanzar, por lo tanto, el desarrollo del talento, habilidades y la sensatez adecuada le consiente al trabajador ser más eficiente y eficaz y por ende conseguir un excelente desempeño ocupacional.

Para variable de desempeño ocupacional se consideró la primera dimensión calidad del trabajo según, Terra (2022) la calidad del trabajo son aquellas dimensiones con el entorno laboral que permite a los trabajadores desarrollar sus capacidades centrándose en el impacto positivo en su entorno laboral, logrando que exista equilibrio entre vida laboral y personal, además se relaciona con la a capacidad de realizar cualquier trabajo con el mínimo de recurso logrando obtener un buen desempeño influyendo positivamente sobre los demás colaboradores de una empresa.

Para la segunda dimensión se seleccionó responsabilidad según, Das (2023) la responsabilidad es el compromiso que tiene un colaborador para cumplir con sus responsabilidades, decisiones, acciones y rendimientos, porque es la base para logra un buen desempeño logrando que los trabajadores sientan comprometidos mejorando la productividad de la empresa debido al desempeño con el que se trabaja.

Para la tercera dimensión se consideró liderazgo y trabajo en equipo según (Ortiz, 2008) el liderazgo es la persona capaz de ejercer influencias positivas en otros miembros del grupo y guiarlos efectivamente hacia el beneficio de fines y metas organizacionales además de influir en las actividades de un individuo o individuos, en las decisiones que se tomen y los esfuerzos que se realicen encaminados a metas, en una situación determinada. Seguidamente con la dimensión de trabajo en equipo (Suarez, 2015) nos dice que el trabajo en equipo es un conjunto de personas que ayudan para lograr un solo resultado general. En los equipos de trabajo, establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los individuos, esto permite a cada individuo integrarse con los demás y dar a conocer apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, según Ortega (2022) la investigación cuantitativa es un enfoque estructurado de recopilar y analizar datos numéricos y estadísticos que se obtiene de diversas fuentes de información para que se pueda entender y explicar, este método es excelente para realizar predicciones, tendencias y promedios, comprobar relaciones, por último, obtener resultados generales de una población que se busca medir.

El tipo de investigación fue básico, según Canaves (2020), indica que este tipo de investigación se centra en la exploración de nuevas hipótesis y teorías fundamentales con el objetivo de ampliar los conocimientos teóricos y prácticos con el único fin de comprender de una manera más detallada los principios y las leyes rigen de diversos sucesos.

2.2. Diseño de investigación

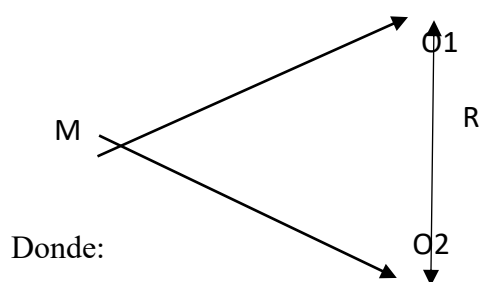
La investigación adoptó un diseño no experimental que, según Pérez (2023) señala que la investigación no experimental es aquella investigación en donde las variables que se estudian no son controladas ni manipulables por el investigador, sino que las variables serán estudiadas en su naturalidad.

Además, la investigación se llevó a cabo con un enfoque de corte transversal, lo que significa que se recogió datos en un único punto en el tiempo. El objetivo fue describir las variables presentes y examinar su impacto en un momento específico.

Según Manterola et al. (2023) la investigación transversal recopila datos de una población en un solo momento y lugar determinado, ya que no permite análisis de cambios o tendencias a lo largo del tiempo.

Por último, el nivel de la investigación es descriptivo-correlacional, de acuerdo con Rus (2020) la investigación correlacional permite analizar la relación que existe entre dos o más variables, es decir muestra como una variable varía cuando se modifica la otra variable.

Figura 1.
Esquema correlacional



M : Muestra constituida por personal docente y administrativo de una Institución Educativa Pública

O1 : Estrés laboral

O2 : Desempeño Ocupacional

R : Relación entre variables

2.3. Población, muestra y muestreo

La población de la presente investigación es finita, dado que si se conoce la cantidad de trabajadores de la institución educativa. De acuerdo con Moreno Galindo (2021) la población es la totalidad de individuos que conforma un estudio, objetos o medidas que poseen carteristas comunes en un lugar y en un momento determinado en donde se desarrolla la investigación.

La población estuvo conformada por 54 docentes y administrativos de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

Criterios de inclusión: Todos los colaboradores entre personal docente y administrativo contratado hasta el 2024 y personal docente y administrativo que hayan firmado el consentimiento informado de la encuesta.

Criterios de exclusión: Personal docente y administrativo fuera del periodo de investigación y Todos los colaboradores que no hayan firmado el consentimiento informado.

Respecto a la muestra, Hernández et al. (2010) citado por Salas Ocampo (2020) menciona que la muestra es un subconjunto de la población o una parte de la población en donde se lleva a cabo la investigación con el único fin de luego generalizar los hallazgos, y según Ortega (2022) menciona que muestreo no probabilístico es una de las técnicas en donde la muestra se selecciona solo porque es disponible para el investigador, basado siempre en un juicio subjetivo y no realizado al azar.

Es por ello que, para la muestra quedo constituida por todos los 54 colaboradores (entre personal docente y administrativo) de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

Muestreo utilizado en la investigación fue no probabilístico y por conveniencia. Según Moreno (2021), la muestra se selecciona según la disponibilidad o accesibilidad para el investigador, lo que facilita decidir de forma arbitraria la cantidad de participantes en el estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

Para el presente estudio de investigación se empleó como técnica la encuesta. De acuerdo a García Ferrando (1993) citado en (Chiner, 2017) una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se realiza a cabo en el contexto de la vida cotidiana, usando procedimientos estandarizados de interrogación, con el propósito de obtener mediciones cuantitativas de una diversidad de características objetivas y subjetivas de la población.

Así mismo, el instrumento que ayudo a recolectar información de los colaboradores fue un cuestionario. De acuerdo con (Hinojosa, 2022) refiere que, el cuestionario es un instrumento que permite a través de las preguntas planteadas a los encuestados, recolectar datos e información homogénea para una investigación. Con respecto a las variables del estrés laboral y desempeño ocupacional de los colaboradores que constó de 24 preguntas, siendo 12 interrogantes y 12 interrogantes según las variables mencionadas y se evaluó en la escala de Likert de 5 puntos, donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 neutral, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Para la recolección de datos, se realizó mediante una encuesta virtual, previa coordinación con el director de la institución educativa, para enviar mediante un enlace a su correo, de esta manera será más accesible y se mayor facilidad para llegar a los encuestados. El cuestionario se constituyó por 24 preguntas, teniendo como finalidad, la opinión de los colaboradores con respecto a las variables mencionadas con sus respectivas dimensiones.

Respecto a la validación del cuestionario, se realizó a través del juicio de tres expertos, los cuales han determinado la validación del instrumento (Ver anexo 3)

Para evaluar la confiabilidad interna del instrumento, se llevó a cabo un ensayo inicial con 20 colaboradores seleccionados al azar, utilizando el coeficiente alfa de Cronbach como medida estadística. Esto se hizo con el propósito de garantizar la confiabilidad de la encuesta de manera independiente.

A continuación, los resultados del alfa de Cronbach en base a las preguntas la variable estrés laboral.

Tabla 1

Alfa de Cronbach de la variable estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.717	12

El Alfa de Cronbach resultó 0,717; con una confiabilidad alta para la variable estrés laboral, por lo tanto, se puede aplicar.

Así mismo, el Alfa de Cronbach en base a las preguntas la variable desempeño ocupacional.

Tabla 2

Alfa de Cronbach de la variable desempeño ocupacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.808	12

El Alfa de Cronbach para la variable Desempeño Ocupacional fue 0,808; siendo una confiabilidad muy alta, por lo tanto, se puede aplicar.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos se llevó a cabo utilizando Microsoft Excel, habiéndose elaborado una base de datos con la información recolectada a partir de los cuestionarios aplicados y se hizo uso de la estadística descriptiva para la presentación, tabular y gráfica de las variables estudiadas, posteriormente se analizaron mediante el software SPSS ver.26 para el estudio inferencial de la relación entre las variables y cada dimensión. Los datos analizados fueron procesados, presentándose tablas de normalidad de las variables mediante el estadístico Kolmogorov y correlación mediante la estadística paramétrica con el coeficiente R de Pearson. Finalmente, la información obtenida fue interpretada y analizada en función de la teoría y las referencias de la investigación.

2.6. Aspectos éticos en investigación

La investigación se llevó a cabo siguiendo las directrices establecidas por la Universidad Católica de Trujillo. Se dio especial énfasis a la precisión y fiabilidad de los datos recolectados para asegurar que los resultados sean sólidos y exactos. Asimismo, toda la información se citará de acuerdo con las normas prescritas en la séptima edición del Manual de Publicación de la APA, garantizando el cumplimiento de los estándares académicos y éticos establecidos. Además, se realizó el consentimiento informado a los colaboradores antes de la encuesta, se consideró los aspectos éticos, mostrando respeto al personal docente y administrativo de la institución, también se les comunicó que sus contestaciones serán personales y confidenciales. Asimismo, los datos de la solo serán considerados para fines académicos.

III. RESULTADOS

Relación entre estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

Prueba de Normalidad

H0: Si (Sig.= $\alpha \geq 0,05$), seguirá una distribución normal de datos

Ha: Si (Sig.= $0,05 > \alpha$), la significancia es menor a 0,05, no seguirá una distribución normal de datos.

Tabla 3

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,129	54	,148	,934	54	,036
Desempeño Ocupacional	,121	54	,200*	,939	54	,054

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

Nota. Después de analizar los datos y considerando que la muestra es superior a 50 individuos, se optó por realizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov; donde se observa valores de sig. 0,148 y $0,200 > 0,05$ por lo tanto, se tomó la decisión de utilizar el test paramétrico de R de Pearson para evaluar la relación de variables.

Contraste de Hipótesis

H0: No existe relación entre estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

H1: Existe relación entre estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

Tabla 4

Correlación entre Estrés Laboral y Desempeño Ocupacional

		Estrés Laboral	Desempeño Ocupacional
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	-,260
	Sig. (bilateral)		,038
	N	54	54
Desempeño Ocupacional	Correlación de Pearson	-,260	1
	Sig. (bilateral)	,038	
	N	54	54

Nota. El coeficiente de correlación de R de Pearson obtenido fue -0,260, con un valor de significancia de 0,038, el cual es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis Nula (H0), y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto, existe una

correlación negativa baja entre el estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Se infiere que, a medida que el estrés laboral aumenta, el desempeño ocupacional disminuye, porque son inversamente proporcionales.

Contratación de hipótesis específicas

Relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

H0: No existe relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

H1: Existe relación entre la sobre carga en el trabajo y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

Tabla 5

Correlación entre Sobrecarga laboral y Desempeño Ocupacional

		Sobrecarga laboral	Desempeño Ocupacional
Sobrecarga laboral	Correlación de Pearson	1	-,308*
	Sig. (bilateral)		,023
	N	54	54
Desempeño Ocupacional	Correlación de Pearson	-,308*	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	54	54

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

Nota. El coeficiente de correlación de R de Pearson obtenido fue -,308, con un valor de significancia de ,023, el cual es menor que el nivel de significancia ($\alpha= 0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis Nula (H0), y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto, existe una correlación negativa baja entre la sobrecarga laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Se deduce que, mientras más sobrecarga laboral tenga el personal docente y administrativo, el desempeño ocupacional será menor, porque son inversamente proporcionales.

Relación entre clima laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024

H0: No existe relación entre el clima laboral y el ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

H1: Existe relación entre el clima laboral y el ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

Tabla 6

Correlación entre Clima laboral y Desempeño Ocupacional

		Clima laboral	Desempeño Ocupacional
Clima laboral	Correlación de Pearson	1	,419**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	54	54
Desempeño Ocupacional	Correlación de Pearson	,419**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	54	54

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

Nota. El coeficiente de correlación de R de Pearson obtenido fue ,419, con un valor de significancia de ,002, el cual es menor que el nivel de significancia ($\alpha= 0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis Nula (H0), y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto, existe una correlación positiva moderada entre el clima laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Se concluye que, cuando el clima laboral es agradable, el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo es el mejor, porque son directamente proporcionales.

Relación entre el control sobre las actividades laborales y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

H0: No Existe relación entre el control sobre las actividades laborales y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

Hi: Existe relación entre el control sobre las actividades laborales y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

Tabla 7

Correlación entre Control sobre las actividades laborales y desempeño ocupacional

		Control sobre las actividades laborales	Desempeño Ocupacional
Control sobre las actividades laborales	Correlación de Pearson	1	-,429**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	54	54
Desempeño Ocupacional	Correlación de Pearson	-,429**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	54	54

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

Nota. El coeficiente de correlación de R de Pearson obtenido fue -,429, con un valor de significancia de ,001, el cual es menor que el nivel de significancia ($\alpha= 0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis Nula (H0), y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto, existe una correlación negativa moderada entre el control sobre las actividades laborales y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Se induce que, cuando el personal docente y administrativo tenga mayor control sobre las actividades laborales, el desempeño ocupacional disminuye, porque son inversamente proporcionales.

Relación entre desgaste emocional y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024

H0: No existe relación entre el desgaste emocional y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024

Hi: Existe relación entre el desgaste emocional y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024

Tabla 8

Correlaciones de desgaste emocional y desempeño ocupacional

		Desgaste emocional	Desempeño Ocupacional
Desgaste emocional	Correlación de Pearson	1	-,315*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	54	54
Desempeño Ocupacional	Correlación de Pearson	-,315*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	54	54

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

Nota. El coeficiente de correlación de R de Pearson obtenido fue -,315, con un valor de significancia de ,020, el cual es menor que el nivel de significancia ($\alpha= 0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis Nula (H0), y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto, existe una correlación positiva baja entre el desgaste emocional y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Se refiere que, cuando el personal docente y administrativo sienta un desgaste emocional en sus actividades, por consiguiente, el desempeño ocupacional disminuye, pues son inversamente proporcionales.

IV. DISCUSIÓN

En el estudio, se planeó como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Desde el punto de vista teórico, según Ríos (2023) indica que, el estrés laboral es estado psicológico negativo que brota en respuesta a factores estresantes en el entorno laboral, además, el autor Gutiérrez (2023) indica que, el desempeño laboral se refiere a las actividades y comportamientos de un empleado que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. Así mismo, los resultados de la investigación muestran que, el coeficiente de correlación de R de Pearson obtenido fue $-0,260$, con un valor de significancia de $0,038$, el cual es menor que el nivel de significancia ($\alpha= 0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis Nula (H_0), y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, existe una correlación negativa baja entre el estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

El estudio de Arroyo y Marcelo (2023) presenta hallazgos que guardan paralelismo con investigaciones previas. Los resultados mostraron un valor de significancia bilateral de $p = 0.001 (< 0.05)$, lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1), la cual sostiene la existencia de una correlación inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa. Esta asociación, clasificada como de baja intensidad ($r = -0.361$), sugiere que una reducción en los niveles de estrés del personal docente podría generar una mejora parcial en su rendimiento laboral dentro del contexto institucional analizado. De igual manera, en el estudio de Machacuy y Vera (2020) se refleja una semejanza pues, la prueba Rho de Spearman, con un coeficiente $-0,688$ y un p valor menor de $0,01$; posibilitó establecer de manera significativa una correlación lineal negativa y moderada o fuerte entre las variables principales de estudio: estrés y desempeño laboral.

Por último, Guerra et al. (2022) refiere datos contrarios, evidenciando que, existe una correlación baja de $.314$ entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores; por lo cual, se infiere que de cierto modo se tienen una asociación directa, sin embargo, no es tan alta dicha asociación. Bajo esta premisa, las semejanzas se producen tal vez, porque los demás autores tuvieron una realidad parecida, la población fue de tamaño pequeño, o tal vez se realizó un medición en escala de Likert, además, se podría establecer que cada estudio refiere una correlación negativa baja, de tal manera se infiere que no todas las indagaciones tendrían que ser negativas, pues se evidencia en la práctica, que cuando un trabajador está con bastante

estrés, obviamente su desempeño laboral será deficiente y tendrá por ende un bajo rendimiento laboral.

Se planteó como objetivo específico 1, establecer la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Asimismo, dentro de la contextualización teórica, se tiene a Ríos (2023) quien afirma que, la sobre carga en el trabajo consiste en una situación en el ámbito laboral, donde los trabajadores enfrentan una demanda de responsabilidades y tareas que sobrepasa la capacidad para manejarlas de manera eficiente en un tiempo disponible. En los resultados se encontró que, el coeficiente de correlación de R de Pearson obtenido fue $-0,308$, con una significancia de $0,023$, el cual es menor que el nivel de significancia ($\alpha= 0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis Nula (H_0), y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, existe una correlación negativa baja entre la sobrecarga laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

Así mismo, estos resultados se alinean con la investigación previa realizada por Machacuy y Vera (2020) pues, el coeficiente de correlación de Pearson es $-0,378$, entonces existe una correlación negativa baja, además, el nivel de significancia (valor crítico observado) $0,0039 < 0,05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, consecuentemente aceptamos la hipótesis alterna. Arroyo y Marcelo (2023) reportan que, existe relación inversa de grado moderado ($Rho= -0,462$) entre la sobre carga de trabajo y el desempeño laboral. Caso contrario, sucedió con Guerra et al. (2022) pues muestran un resultado positivo y muy parecido puesto que, existe una correlación alta de $.614$ entre sobre carga de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores; por lo cual, se infiere que existe una conexión relativamente fuerte entre estas dos dimensiones. Según lo investigado, se evidenció una correlación negativa en la mayoría de los estudios entre la sobre carga de trabajo y el desempeño laboral, estos datos son referenciados de acuerdo a una distinta población, metodología aplicada y estadígrafo empleado. En la realidad peruana, cuando un trabajador tiene sobrecarga de trabajo, refleja un desempeño laboral pésimo, puesto que, una sobre carga de trabajo sin contemplar tiempos de entrega, dificultan al trabajador en cumplir sus actividades diarias y genera un estrés laboral.

Se planteó como objetivo específico 2, establecer la relación entre clima laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Según la teoría investigada, el Clima laboral, según Gómez (2023) es la sensación que siente los trabajadores en una empresa haciendo referencia al entorno psicológico, personal y organizacional en donde se crea las relaciones laborales y se define el ambiente de trabajo en donde se puede motivar al trabajador a tener un mejor desempeño

laboral o afectar dicho desempeño. Los resultados fueron que, el coeficiente de correlación de R de Pearson obtenido fue ,419, con un valor de significancia de ,002, el cual es menor que el nivel de significancia ($\alpha= 0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis Nula (H_0), y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, existe una correlación positiva moderada entre el clima laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

Estos hallazgos muestran similitud, pues Velásquez (2022) encontró resultados muy parecidos puesto que, el clima laboral está relacionado directamente con el Desempeño Laboral, según la correlación de Spearman de 0.612, representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo, se demuestra que, existe una relación directamente significativa en las variables analizadas, también se observa un contraste con resultados de Guerra et al. (2022), quien tiene Existe una correlación moderada de .434 clima laboral y el desempeño laboral, por lo cual, se infiere que si existe asociación entre estas dimensiones.

Por último, los resultados reportados por Gamarra y Arévalo (2023) también discrepan pues, se revelaron una asociación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal analizado ($p = 0.000$), lo que confirma una relación significativa entre ambos factores. Además, se identificó una correlación positiva de baja intensidad mediante el coeficiente de Spearman ($Rho = 0.396$), sugiriendo que una mejora en el clima laboral podría influir levemente en el desempeño, aunque sin alcanzar un impacto sustancial en el contexto estudiado. Para el caso de la dimensión de clima laboral, la gran mayoría de los antecedentes reportan un grado de similitud parecida al resultado encontrado en la investigación, puesto que, las realidades del clima laboral en las instituciones son relativamente parecidas, además se tiene conocimiento en la práctica que, cuando un colaborador se dispone de mala actitud predispone a generar un desempeño laboral deficiente.

Se planteó como objetivo específico 3, establecer la relación entre el control sobre las actividades laborales y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Desde la teoría, el Control sobre las actividades laborales, según Rodríguez (2022) menciona que es un conjunto de acciones que tienen la finalidad verificar que todos los trabajos, tareas de los trabajadores tenga un control. Los beneficios de ellos es que los colaboradores aumenten directamente el desempeño del colaborador y la productividad de la empresa reduciendo los niveles de estrés de los trabajadores. Así mismo dentro del resultado se encontró que, el coeficiente de correlación de R de Pearson obtenido fue -,429, con un valor de significancia de ,001, el cual es menor que el

nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis Nula (H_0), y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, existe una correlación negativa moderada entre el control sobre las actividades laborales y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

En los artículos encontrados, Torres (2023) tiene similitud con la evidencia mostrada, pues el coeficiente de correlación con el control sobre las actividades laborales y el desempeño laboral es de -0.370, lo que indica una correlación baja. La significancia en este caso es de 0.002, siendo menor que $\alpha = 0.05$, lo que permite concluir que existe una relación inversa entre la variable de control sobre las actividades laborales y el desempeño laboral. Así mismo, Alva y Jaeger (2022) es sus resultados también discrepan pues, se muestra la correlación entre la dimensión control sobre las actividades laborales y el desempeño laboral en trabajadores, en donde se muestra que existe correlación inversa entre control sobre las actividades laborales y el desempeño laboral ($Rho = -,817$), asimismo, se muestra que la correlación es significativa puesto que el p valor es menor a ,05 ($p = ,023$). Según la evidencia mostrada, se corrobora que existe correlación inversa entre control sobre las actividades laborales y el desempeño laboral, pues cada realidad según la población es diferente, y también refiere al estadígrafo utilizado.

Por otro lado, Velásquez (2022) reporta discrepancia pues, el control sobre las actividades está relacionados directamente con el Desempeño Laboral, según la correlación de Spearman de 0.648, representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia (Chi-cuadrado: $***p < .001$) altamente significativo, se acepta la relación de las variables establecidas. De otro modo, Se indica también que dichas discrepancias demuestran que, los colaboradores encuestados enfatizan su descontento acerca del control sobre las actividades realizadas, demostrando así que los encuestados no les parece de la mejor manera tener mucho control en sus actividades.

Se planteó como objetivo específico 4, establecer la relación entre desgaste emocional y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Desde el punto de vista teórico, según Bascuñana (2022) el desgaste emocional es un estado de una persona por la sobre carga laboral de asumir diferentes responsabilidades, resolver conflictos dentro de una organización, este desgaste emocional también puede afectar la salud física de los colaboradores, como agotamiento corporal, sensación de debilidad, dolores musculares. En esta investigación se encontró que, el coeficiente de correlación de R de Pearson obtenido fue -,315, con un valor de significancia de $p = 0.020$, inferior al nivel crítico establecido ($\alpha = 0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Estos resultados confirman una correlación positiva de baja

intensidad entre el desgaste emocional y el desempeño ocupacional en el personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca durante el año 2024.

Los antecedentes encontrados discrepan en su totalidad, pues el artículo de Velásquez (2022) reporta que el desgaste emocional está relacionado directamente con el Desempeño Laboral, según la correlación de Spearman de 0.701, representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia (Chi-cuadrado: $***p < .001$) altamente significativo, se acepta la relación de las variables establecidas. Gamarra y Arévalo (2023) evidenciaron una asociación estadísticamente significativa entre el desgaste emocional y el desempeño laboral en el personal analizado ($p = 0.000 < 0.05$), confirmando la relación entre ambas variables. Adicionalmente, identificaron una correlación positiva moderada mediante el coeficiente de Spearman ($Rho = 0.502$), lo que sugiere que niveles más altos de desgaste emocional podrían estar vinculados a un incremento parcial en el desempeño, aunque este vínculo no alcanza una intensidad fuerte en el contexto estudiado.

Por último, Guerra et al. (2022) también discrepa en sus resultados pues, existe una correlación muy baja de .173 entre el desgaste emocional y el desempeño laboral de los trabajadores, por lo cual, se infiere que no existe conexión de estas dos dimensiones. Según los estudios tratados, se evidenció discrepancia con los resultados obtenidos pues, las realidades así lo refieren, también es necesario precisar que el instrumento para recolectar la información puede que sea parecido, teniendo en consideración que los encuestados que si existe un desgaste emocional cuando existe bastante carga laboral, exigencia por parte de sus superiores y cubrir turnos extensos de jornadas laborales.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que, existe una correlación negativa baja ($R = -,260$ y sig. de $,038$.) entre el estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. El estrés laboral muy alto, es un detonante de riesgos psicosociales y organizacionales, por lo que la institución educativa debe prepararse bajo un enfoque preventivo, priorizando el bienestar del personal como un requisito para la calidad educativa a largo plazo.
2. Existe una correlación negativa baja ($R = -,308$, y sig. $,023$) entre la sobrecarga laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Una sobrecarga laboral muy alta es un factor de riesgo psicosocial, lo cual compromete al bajo desempeño ocupacional, por lo que, la institución educativa debe equilibrar las actividades laborales con el bienestar del personal.
3. Se concluye que, existe una correlación positiva moderada ($R = ,419$, y sig. $,002$) entre el clima laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Un clima laboral moderado contrasta con un desempeño ocupacional modesto, por lo que, es importante el bienestar de la institución educativa, pero expone la necesidad de equilibrar la armonía con recursos adecuados y liderazgo visionario.
4. Existe una correlación negativa moderada ($R = -,429$, y sig $,001$.) entre el control sobre las actividades laborales y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Un control muy alto sobre las actividades laborales limita a un buen desempeño ocupacional, si bien es cierto, los controles son necesarios para garantizar calidad y equidad, sin embargo, su exceso genera desmotivación y malestar. Por lo que, se debe tener un enfoque basado en la confianza estratégica, donde el control se enfoque en resultados y los colaboradores tengan autonomía para aportar soluciones creativas.
5. Se concluye que, existe una correlación positiva baja ($R = -,315$, y sig. $,020$) entre el desgaste emocional y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024. Un desgaste emocional muy alto es un riesgo sistémico subestimado. Por lo que, se debe construir entornos donde el bienestar emocional y el desempeño se refuercen mutuamente.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la institución pública implementar un programa de bienestar laboral para mitigar el estrés laboral y optimizar el desempeño ocupacional, el mismo que debe incluir pausas activas, ejercicios de relajación, espacios de recreación, también, mejorar la comunicación interna para reducir la incertidumbre laboral, por último, disponer de horarios flexibles o días de descanso compensatorio para el equilibrio entre la vida laboral y personal. Así mismo, dada la sobrecarga laboral se sugiere evitar la distribución de tareas y responsabilidades, de acuerdo a las capacidades del personal docente y administrativo, incluyendo herramientas tecnológicas para optimizar la gestión del tiempo y automatizar las tareas repetitivas. Por último, el director debe disponer la delegación de funciones para evitar cargas excesivas.
2. Se recomienda a los directivos de la institución para manejar un buen clima laboral y por ende un desempeño ocupacional bueno se recomienda fomentar un grato ambiente de trabajo basado en la confianza, el respeto y la comunicación efectiva. Teniendo cada colaborador el reconocimiento y recompensa para reforzar la motivación y satisfacción, se sugiere establecer una retroalimentación constructiva, en donde se defina claramente las responsabilidades y autonomía de los colaboradores. Por último, realizar un seguimiento y evaluación del desempeño que permitan monitorear sin generar presión innecesaria.
3. Se recomienda a la institución no solo contar con un área de psicología especializada en mitigar los problemas de los estudiantes, sino también que, se les de un espacio al personal docente y administrativo para que puedan contar con el espacio de servicio psicológico y emocional, estableciendo pausas activas y tiempos de descanso adecuados para reducir la fatiga emocional, mejorar la gestión de conflictos y el manejo del estrés. Por último, generar espacios de diálogo donde los colaboradores puedan expresar sus preocupaciones y recibir apoyo necesario.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, B. y Moriano, A. (2022). *El estrés laboral y su impacto en la productividad de los trabajadores de blue pacific oils, chancay, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola de Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e1153c0f-1a11-41b5-abcb-b13ee9bd6c46/content>
- Alva G. y Jaeger M. (2022). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores del poder judicial, Cajamarca, 2022*. [Tesis de posgrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca-Perú]. Archivo digital. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2274/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, B., Díaz, L., Flores, A., y Rey, D. (2022). “*Estrés laboral y atención al cliente en los colaboradores del banco Continental del Perú del distrito de Miraflores, 2022*”. [Tesis de pregrado, INSIL de Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.isil.pe/bitstream/123456789/332/1/Estres%20laboral%20y%20atencion%20al%20cliente%20en%20los%20colaboradores%20del%20banco%20Continental%20del%20Peru%20del%20distrito%20de%20Miraflores%202022.pdf>
- Arévalo Marcos, R. A. y Gamarra Causto I. *Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica peruana*. [Artículo científico, Investigación e Innovación, Vol. 3, Núm. 3, pp. 7-18]. Archivo digital. <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>
- Arroyo, D. y Marcelo, A. (2023). *Estrés laboral y desempeño en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023*. [Tesis de posgrado, Universidad Privada del Norte, Cajamarca-Perú]. Archivo digital. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34858/Tesis%20Diana%20%26%20Ana%20Melva_PDF_TOTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ajayi, S. (2018). Efectos del estrés en el desempeño de los empleados y la satisfacción laboral: Un estudio de caso de la banca industrial de Nigeria. Madrid: Nemesi
- Bascuñana, M. (2022). ¿Qué es el agotamiento emocional? ¿Cómo podemos prevenirlo? *Affor Health*. <https://afforhealth.com/agotamiento-emocional/>
- Barrera-Pintado, J. E. y Baculima-Suarez J. A (2024). *Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud*. [Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, Año X. Vol. X. N°1].

- Buitrago Orjuela, L., Barrera Verdugo, M., Plazas Serrano, L. y Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud*, 8 (2):131-146. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Cabezas, G. (2023). *Estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. Caso de estudio en un Hospital Segundo Nivel*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo de Ecuador]. Archivo digital. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10359/1/Cabezas%20Lucio%2c%20G%20%282023%29%20El%20estr%2c%20a9s%20laboral%20y%20su%20relaci%2c%20b3n%20con%20el%20desempe%2c%20b1o%20del%20personal%20de%20salud.%20caso%20de%20estudio%20en%20un%20hospital%20de%20segundo%20nivel.%20%28Tesis%20de%20Posgrado%29%20Universidad%20Nacional%20de%20Chimborazo%20%2c%20Riobamba%2c%20Ecuador..pdf>
- Cáceres, V. y Peralta, M. (2016). “*Relación del estrés laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la clínica santa Ana, Cajamarca 2016*”. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte, Cajamarca-Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9884/C%2c%20a1ceres%20Cachero%2c%20Ver%2c%20b3nica%20Patricia%20%20-%20Peralta%20Otero%2c%20Milagros%20Esther%20-%20Parcial.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Canaves Kenner, L. (2020). *Tipos de investigación científica*. Archivo digital. <https://institutoclaret.cl/wp-content/uploads/2020/03/3%C2%B0-Taller-de-investigaci%C3%B3n-semana-30-marzo.pdf>
- Chacón, P. (2023, 29 de abril). Estrés laboral: colombianos son quienes más lo padecen en América Latina. *Infobae*. <https://www.infobae.com/colombia/2023/04/29/estres-laboral-colombianos-son-quienes-mas-lo-padecen-en-america-latina/>
- Das, P. (2023). El qué, el porqué y el cómo de la responsabilidad en el trabajo. *Empuls*. <https://blog.empuls.io/es/accountability-in-the-workplace/>
- Durante, M. (2023, junio 15). Estrés: ¿Cómo cuidar de nuestro bienestar en un mundo laboral tan competitivo y exigente? *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/bienestar/crecimiento-personal/estres-como-cuidar-de-nuestro-bienestar-en-un-mundo-laboral-tan-competitivo-y-exigente-estres-laboral-desempeno-laboral-asertividad-gestion-del-tiempo-autocuidado-habilidades-de-afrontamiento-noticia/?ref=ecr>
- Estrada Reséndiz, M. (2023). Revisión Teórica: Jornadas de trabajo prolongadas, una

causa de estrés laboral. [Reporte de Investigación teórica, Universidad Nacional Autónoma De México].

Fernández-Aguirre, V. (2020). ¿Qué es el estrés laboral y cómo puedes superarlo? *Top doctors*.
<https://www.topdoctors.es/articulos-medicos/que-es-el-estres-laboral-y-como-puedes-superarlo>

Florencia-Sánchez, C. (2011). “*Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*”. [Tesis de pregrado, Universidad Abierta Interamericana de Buenos Aires Argentina]. Archivo digital.
<https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/tc111836.pdf>

Flores, D., Martínez, L. y Florez, B. (2020) *Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Nicaragua de Nicaragua]. Archivo digital. <https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>

Gamarra, I. y Arévalo, R. (2023). Estrés y desempeño laboral en el personal de una enfermería de la clínica peruana. *Revista Investigación e Innovación*, 3(3), 7-18.
<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829/2051>

Gil, P. (2018). ¿Qué es el estrés laboral? *Terapia y Emoción gabinete de psicología*.
<https://terapiayemocion.com/estres/estres-laboral>

Gómez Ortiz, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Universidad & Empresa*.
<https://www.redalyc.org/pdf/1872/187217476004.pdf>

Gómez, D. (2023). Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos. blog. *HubSpot*.
<https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>

Guerra, J. et al. (2022). *Impacto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, La Oroya, 2020-2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Continental de Perú]. Archivo digital.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12175/2/IV_FCE_317_TE_Guerra_Inga_Zacarias_2022.pdf

Gutiérrez, R. (2023). Desempeño laboral: en qué consiste y cómo evaluarlo en tu equipo. *Fatorial*.
<https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20puede%20entenderse,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.>

Hinojosa, R. (2022, 28 de mayo). El cuestionario de investigación. *UNA HALDIA*.
<https://www.aldia.unah.edu.pe/el-cuestionario-de-investigacion/>

- Juárez, B. (2022, julio 28). El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
- Lozano Luviano, P. (2023). México: alarmantes cifras de estrés laboral. *UNAM Global Revista*. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/
- Machacuy, J. y Vera, G. (2020). *Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia Hospital de la Merced, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Del Callao de Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/TESIS%20VERA%20BALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Martínez Casanova, I. S. P. y Puerta Ríos, E. A. C. (2024). *Estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI]. Archivo digital. <https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c8d0c929-75b2-4ec0-9a0d-17a6035d86de/content>
- Manterola, C., Hernández-Leal, M., Otzen, T., Espinosa, M. y Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *Int. J. Morphol.* 41(1):146-155. http://www.intjmorphol.com/wp-content/uploads/2023/02/Art_21_411_2023.pdf
- Moreno Galindo, E. (2021). La población en una investigación. *Universidad de Edimburgo*. Archivo digital. https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html?m=1#google_vignette
- Muñoz -Velázquez, L. (2020). *Nivel de estrés y desempeño laboral en los colaboradores de la coordinación de recursos humanos en una entidad pública en la región de Cajamarca 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte, Cajamarca-Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26222/Mu%c3%b1oz%20Velasquez%20Luz%20Herlinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Onofre-Pérez, L. (2021) *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. °*

- 1, Quito, en el año 2019. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador]. Archivo digital. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
- Ortega, C. (2022). Investigación cuantitativa. Qué es y cómo realizarla. *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>
- Ortega, C. (2022). Muestreo no probabilístico: definición, tipos y ejemplos. *Questionpro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/>
- Paez, L. (2023). 4 tipos de estrés laboral que afectan tu productividad y cómo combatirlos. *Crehana*. <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/tipos-estres-laboral/>
- Palomino-Sánchez (2017). *Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA – 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9992/Palomino_SS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez Pérez, S. y Cruz Ramírez, M. (2014). Aplicación de una metodología para desarrollar el razonamiento hipotético deductivo, desde los contenidos estadísticos. *Correo Científico Médico* CCM vol.18 no.1. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812014000100012#:~:text=Desde%20el%20an%C3%A1lisis%20anterior%2C%20se,se%20llega%20a%20una%20conclusi%C3%B3n
- Pérez porto, J. (2023). *Investigación no experimental* - Qué es, definición, características y tipos. Disponible en <https://definicion.de/investigacion-no-experimental/>
- Quintana-García L. A., Díaz León C. G., Chienda Tantaleán P. M. *Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023*. [Artículo científico, Rev Obstet Ginecol Venez. 2024; 84 (2): 148-154.]. Archivo. <https://doi.org/10.51288/00840208>
- Ríos, K. (2023). ¿Cómo afecta la carga de trabajo a tus empleados? *Pay Fit*. <https://payfit.com/es/contenido-practico/sobrecarga-de-trabajo/>
- Ríos, M. (2023, junio 14). Estrés laboral: El agotamiento de los colaboradores vs. la preocupación de las empresas. *Gestión*. <https://gestion.pe/mix/vida-laboral/horario-laboral-salud-mental-ansiedad-y-estres-en-el-trabajo-la-mirada-desde-los-colaboradores-vs-la-preocupacion-de-los-empleadores-noticia/?ref=gesr>
- Rodríguez, G. (2022). Control de actividades: que es y cómo hacerlo correctamente. *Auvo*. <https://www.blog.auvo.com/latam/control-de-actividades>

- Rojas, J. A. y Arteaga, M. E. (2022). *Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A.* *Accounting and Management Research*, 1(1): 1-16.
<http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/AMR/article/view/492>
- Ruiz Mitjana, L.(2019). La teoría de fijación de metas de Edwin Locke. *Psicología y mente*
<https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>
- Ruiz Mitjana, L. (2019). La teoría del estrés de Selye: qué es y qué explica. *Psicología y Mente*.
https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-selye#google_vignette
- Rus Arias, E. (2020). Investigación correlacional. *Economipedia.com*.
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Salamanca-Valdivia, S. y Garavito Santander, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Revista Colombiana de Humanidades. Vol. 53*, núm. 99.
<https://www.redalyc.org/journal/5155/515570056015/html/>
- Salas Ocampo, D. (2022). Selección de la muestra en la investigación cuantitativa. *Investigalia*.
<https://investigaliacr.com/investigacion/seleccion-de-la-muestra-en-la-investigacion-cuantitativa/>
- Sanchis, S. (2020). Teoría de las expectativas de Vroom: fórmula y ejemplos. *Psicología online*.<https://www.psicologia-online.com/teoria-de-las-expectativas-de-vroom-formula-y-ejemplos-5118.html>
- Terra, T. (2020). La calidad en el trabajo: ¿Cómo garantizarla en nuestros candidatos/as? *Cuality Temporal*. <https://qualitytemporal.com/blog/calidad-en-el-trabajo/>
- Torres, R. (2023). *El estrés y el desempeño laboral en los empleados de Lely Special Corporation de Lima, 2022*. [Tesis de posgrado, Universidad Continental de Perú]. Archivo digital.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13258/1/IV_FHU_501_TE_Torres_Manrique_2023.pdf
- Tueros-Capurro, M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora t&t arquitectos S.A.C.* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima] Archivo digital.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Uribe, J. (2022). ¿Qué es el estrés laboral? Síntomas, causas y cómo prevenirlo. *Canal Salud IMQ*. <https://canalsalud.imq.es/blog/estres-laboral>

- Vega H. (2022). *Estrés y desempeño laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de vías de comunicación del tramo 01 y tramo 02 de la empresa Gesvias - Cutervo, Cajamarca*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca-Perú]. Archivo digital.
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5138/VEGA%20BUSTAMANTE%2c%20HASLYN%20JHOSEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velázquez, E. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar; en una institución financiera. 2019-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 6(1), 155.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1492/2075>

ANEXOS

ANEXO 1. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene por objetivo determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

La encuesta es anónima para lo cual, se solicita que las preguntas sean expresadas de manera honesta.

INDICACIONES: Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

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

VARIABLE	DIMENSIÓN	No.	Ítems	1	2	3	4	5
Estrés Laboral	Sobrecarga laboral	1	Realiza sus labores sin sentirse presionado por parte de mis superiores, para realizar el trabajo					
		2	Sus actividades están asignadas de acuerdo a su puesto de trabajo					
		3	Cuando tiene sobrecarga laboral afecta negativamente en sus relaciones familiares					
	Control sobre las actividades laborales	4	Considera que existe una buena comunicación entre usted y los demás trabajadores					
		5	Tiene relaciones interpersonales cordiales con los colegas de trabajo					
		6	Se siente satisfecho cuando habla con sus compañeros de trabajo sobre ciertas actividades laborales					
	Clima laboral	7	La tarea que realizo implica una responsabilidad de acuerdo con su puesto					
		8	Su esfuerzo contribuye con el trabajo					
		9	Se siente contento y satisfecho con su puesto trabajo					
	Desgaste emocional	10	Se siente emocionalmente tranquilo con su trabajo					
		11	Se lleva bien con sus compañeros de trabajo					
		12	Siente que el horario de trabajo es el adecuado					

VARIABLE	DIMENSIÓN	No.	Ítems	1	2	3	4	5
Desempeño Ocupacional	Calidad de trabajo	1	Considera que realiza su trabajo sin errores en el cumplimiento de sus funciones					
		2	Considera que no requiere supervisión frecuentemente					
		3	Considera que su trabajo es importante					
		4	Considera que realiza sus tareas en el tiempo oportuno					
	Responsabilidad	5	Considera que informa y consulta sobre algún cambio que podría afectar directamente a la institución educativa					
		6	Considera que cumple con los horarios establecidos					
		7	Considera que tiene la capacidad de resolver problemas y apoyar en las tareas programadas					
		8	Cree que escucha y respeta las ideas y aportaciones de todo el equipo de trabajo					
	Liderazgo y trabajo en equipo	9	Considera que existe un ambiente de colaboración					
		10	Considera que se anticipa a las necesidades y problemas que se podrían suscitarse en un futuro					
		11	Considera que demuestra respeto a sus compañeros de trabajo					
		12	Considera que recibe capacitaciones necesarias para realizar su trabajo					

ANEXO 2 Ficha Técnica

Nombre del instrumento	Estrés laboral				
Autor y Año	Organización Internacional del Trabajo (2016)				
Objetivo del instrumento	Medir la relación del estrés laboral				
Usuarios	54 colaboradores				
Forma de Administración o Modo de aplicación	Cuestionario				
Validez	Aplicable				
Confiabilidad	<table border="1"> <tr> <td>Alfa de Cronbach</td> <td>N de elementos</td> </tr> <tr> <td>,717</td> <td>12</td> </tr> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,717	12
Alfa de Cronbach	N de elementos				
,717	12				

Nombre del instrumento	Desempeño ocupacional				
Autor y Año	Chiavenato (2009)				
Objetivo del instrumento	Medir la relación del desempeño ocupacional				
Usuarios	54 colaboradores				
Forma de Administración o Modo de aplicación	Cuestionario				
Validez	Aplicable				
Confiabilidad	<table border="1"> <tr> <td>Alfa de Cronbach</td> <td>N de elementos</td> </tr> <tr> <td>,808</td> <td>12</td> </tr> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,808	12
Alfa de Cronbach	N de elementos				
,808	12				

ANEXO 3: Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN							
TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CAJAMARCA, 2024							
Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
VARIABLE 1: Estrés laboral	El estrés laboral es un problema crítico que cada vez es más habitual en el mundo laboral debido a la sobrecarga laboral excesivo, las remuneraciones inadecuadas, exceso de control sobre las actividades asignadas, el desgaste emocional y un mal clima laboral provoca que ocurra reacciones físicas y mentales en respuesta la círculo laboral y emocional personal (Ríos, 2023).	El estrés laboral se da mayormente por la sobrecarga laboral en el trabajo y el mal clima laboral, como también, las remuneraciones inadecuadas que se les brinda a los colaboradores. Además, hay demasiado control sobre sobres las actividades laborales y demasiado desgaste emocional.	Sobrecarga laboral	Exceso de actividades. Tiempo limitado por para cumplir las obligaciones.	12	Escala /cuestionario	Ordinal Opciones de Respuesta. 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5. Siempre
			Clima laboral	Relaciones ente compañeros. Liderazgo. Compensaciones y reconocimiento.			
			Control sobre las actividades laborales	Exceso de esfuerzo y responsabilidad.			
			Desgaste emocional	-Impotencia ante la falta de resultados.			
				-Enojo			
				Agotamiento. Insatisfacción.			
VARIABLE 2: Desempeño Ocupacional	El desempeño laboral u ocupacional es entendido como la calidad de trabajo que cada trabajador aporta a su puesto de trabajo, teniendo en cuenta la responsabilidad que le corresponde, para tener una visión clara se necesita trabajar en equipo y fortalecer el liderazgo para desenvolverse mejor en una empresa (Gutiérrez, 2023).	El desempeño laboral es reconocido mayormente por la calidad de trabajo que uno aporta en la empresa, como también la responsabilidad que tiene para desarrollar las actividades, además es necesario que se tenga liderazgo para trabajar en equipo para logra un mejor desempeño	Calidad de trabajo	Minuciosidad, pulcritud y empeño que pone en el trabajo.	12	Escala /cuestionario	Ordinal Opciones de Respuesta. 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5. Siempre
			Responsabilidad	Actuar con eficiencia y autonomía			
			Liderazgo y trabajo en equipo	Trabajar en equipos humanos de manera eficiente.			

ANEXO 4: Carta de presentación



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Trujillo, 26 de febrero de 2023.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 401-2023/UCT-EPG

Mg. Miguel Esteban Malaver Rabanal
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82008 "SANTA BEATRIZ DE SILVA"
DE CAJAMARCA

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a Rosa Marilú Díaz Quiroz, identificado con DNI N° 27965540, y Mirtha Del Rocio Malca Rodríguez De Muñoz, identificado con DNI N° 27080758, estudiantes del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de nuestra institución. Actualmente, los estudiantes se encuentran desarrollando un proyecto de investigación titulado: **ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CAJAMARCA 2024.**

Le presento a Rosa Marilú Díaz Quiroz y Mirtha Del Rocio Malca Rodríguez De Muñoz para que puedan llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,

[Firma manuscrita]
D. Jorge Luis Erenio Esabio
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DV
Internada, archivo EPG

ANEXO 5: Carta de autorización



Institución Educativa Pública N° 82008

"Santa Beatriz de Silva"

PRIMARIA (RM s/n de 23 -03-1905) SECUNDARIA(R.D.R.N°339 / 24-03-2004)
Jr. Rosas Novoa N° 150 – Lotiz. Mayopata II - Telf. 076-305301



MINISTERIO DE EDUCACIÓN



"- Sembrando Bondad y Saber -"



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Cajamarca, 04 de marzo del 2025

OFICIO N° 008 - 2025 - DIEP- N° 82008/SBS.

SEÑOR : DR. JORGE LUIS BRENES EXEBIO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE TRUJILLO "BENEDICTO XVI"
TRUJILLO. -

REFERENCIA : Carta de presentación N°2023-2024/UCT-EPG-D

ASUNTO : Dar respuesta a carta de presentación.

Es grato dirigirme al Despacho de su digno cargo para saludarlo cordialmente a nombre de la Institución Educativa N° 82008 "Santa Beatriz de Silva" de Cajamarca de - Región Cajamarca, y la vez, dar respuesta a la carta de la referencia, dando por aceptado y brindando la **AUTORIZACIÓN** correspondiente a la Br. Rosa Marilú Díaz Quiroz y la Br. Mirtha del Rocío Malca Rodríguez de Muñoz; para que desarrollen su trabajo de Investigación Titulado "*ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CAJAMARCA 2024*" de mi representada.

Sin más por el momento, agradezco su atención al presente.

Atentamente;



Ministerio de Educación
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
USJEL - CAJAMARCA

Prof. Miquel L. Malaver Rabanal
DIRECTOR

Jr. Rosas Novoa N° 150 DNI: 27049357 email: marami8570@gmail.com. cel. 950064001

ANEXO 6 Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, Rosa Marilú Díaz Quiroz y Mirtha del Rocío Malca Rodríguez de Muñoz; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CAJAMARCA 2024**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Marcia Y Tamar Leiva Gastañeda

FIRMA:



Fecha: 05/03/2025.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, Rosa Marilú Díaz Quiroz y Mirtha del Rocío Malca Rodríguez de Muñoz; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CAJAMARCA 2024**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

BLANCA MARIA CERNA SIGUAS

FIRMA:



Fecha: 05 / 03 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, Rosa Marilú Díaz Quiroz y Mirtha del Rocío Malca Rodríguez de Muñoz; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CAJAMARCA 2024**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

GLORIA CABANILLAS MENDOZA

FIRMA:



Fecha: 05 / 09 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, Rosa Marilú Díaz Quiroz y Mirtha del Rocío Malca Rodríguez de Muñoz; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CAJAMARCA 2024**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Nieves Edith Arana Narro.

FIRMA:



Fecha: 06 / 03 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, Rosa Marilú Díaz Quiroz y Mirtha del Rocío Malca Rodríguez de Muñoz; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CAJAMARCA 2024**

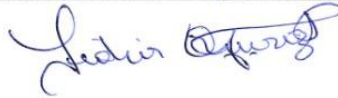
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Lidia Elena Quiroz Pandoro

FIRMA:



Fecha: 05 / 03 / 2025

ANEXO 7 : Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES / CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024	<p>Problema general: ¿Cuál es relación entre el estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024?</p> <p>¿Cuál es relación entre clima laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024?.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024</p> <p>hipótesis específicas: Existe relación entre la sobre carga en el trabajo y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.</p> <p>Existe relación entre el clima laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública</p>	<p>Objetivo principal Determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.</p> <p>Objetivos específicos: Establecer la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.</p> <p>Establecer la relación entre clima laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución</p>	<p>Estrés laboral</p> <p>Desempeño ocupacional</p>	<p>V1.D1: Sobrecarga laboral</p> <p>V1.D2: Clima laboral</p> <p>V1.D3: Control sobre las actividades laborales</p> <p>V1.D4: Desgaste emocional</p> <p>V2.D1: Calidad de trabajo</p> <p>V2.D2: Responsabilidad</p> <p>V2.D3: Liderazgo y trabajo en equipo</p> <p>V2.D4: Proxémica</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Población y muestra: La población y muestra fue de 54 colaboradores (entre personal docente y administrativo) de una institución educativa pública de Cajamarca 2024</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se empleó como técnica la encuesta</p> <p>El instrumento fue un cuestionario en la escala de Likert</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Estadística descriptiva e inferencial mediante SPSS v. 26 y Excel.</p>

	<p>¿Cuál es la relación entre el control sobre las actividades laborales y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024?,</p> <p>¿Cuál es la relación entre desgaste emocional y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024?</p>	<p>de Cajamarca 2024.</p> <p>Existe relación entre el control sobre las actividades laborales y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.</p> <p>Existe relación entre el desgaste emocional y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.</p>	<p>educativa pública de Cajamarca 2024.</p> <p>Establecer la relación entre el control sobre las actividades laborales y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.</p> <p>Establecer la relación entre desgaste emocional y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

Trujillo, 30 enero del 2025.

Mg. Leila Flores Olivios

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Díaz Quiroz, Rosa Marilú y Malca Rodríguez, Mirtha del Rocío estudiante/egresado del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

En tal sentido conedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

X
Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04		X				
05		X				
06		X				
07	X					
08	X					
09		X				
10		X				
11		X				
12	X					
13	X					
14	X					
15		X				
16		X				
17		X				
18	X					
19	X					
20	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg Leila Flores Olivos
COLEGIATURA: CPP 1616793628
DNI: 16793628



Firma

Fecha: 30/01/2025.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Lucio Dolores Silva Cerdán
- 1.2. Institución donde labora: I.E.S.T.P “Tembladera”
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
- 1.4. Autor del instrumento: Díaz Quiroz Rosa Marilú y Malca Rodríguez, Mirtha del Rocío
- 1.5. Título de la Investigación: Estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa publica de Cajamarca 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	6	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	2	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El documento es aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %

Lugar y Fecha: Tembladera 29 de enero del 2025


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 26690256 Teléfono: 990081029

Trujillo, 29 enero del 2025.

Mg. Lucio Dolores Silva Cerdán

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Díaz Quiroz, Rosa Marilú y Malca Rodríguez, Mirtha del Rocío estudiante/egresado del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa publica de Cajamarca 2024.

En tal sentido conedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:
x

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar
Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					
02	x					
03	x					
04		x				
05		x				
06		x				
07	x					
08	x					
09		x				
10		x				
11		x				
12	x					
13	x					
14	x					
15		x				
16		x				
17		x				
18	X					
19	X					
20	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Lucio Dolores Silva Cerdán
DNI: 26690256



Firma

Fecha: 29/01/2025.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dra. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez
- 1.2. Institución donde labora: Universidad La Católica de Trujillo
- 1.2. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
- 1.3. Autor del instrumento: Díaz Quiroz Rosa Marilú y Malca Rodríguez, Mirtha del Rocío
- 1.5. Título de la Investigación: Estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	6	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	2	30	35	40	2	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El documento es aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %

Lugar y Fecha: Tembladera 29 de enero del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N° 18169449 Teléfono: 976361478

Trujillo, 29 enero del 2025.

Dr. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Díaz Quiroz, Rosa Marilú y Malca Rodríguez, Mirtha del Rocío estudiante/egresado del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Estrés laboral y el desempeño ocupacional del personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Cajamarca 2024.

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

X

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					
02	x					
03	x					
04		x				
05		x				
06		x				
07	x					
08	x					
09		x				
10		x				
11		x				
12	x					
13	x					
14	x					
15		x				
16		x				
17		x				
18	X					
19	X					
20	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dra. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez
DNI:



Firma

Fecha: 29/02/2025.

ANEXO 9 Reporte Turnitin

ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CAJAMARCA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Diaz Ravello, Peguy Ruben. "Gestión de calidad bajo el enfoque de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro imprentas, distrito Chimbote, 2016", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	1%