

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DURANTE
ESTADO DE EMERGENCIA PACHACÁMAC LIMA 2023**

**Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORES

Br. Martinez Casanova, Inmaculada Soledad Pamela

<https://orcid.org/0000-0002-1358-7547>

Br. Puerta Ríos, Evelyn Ana Celia

<https://orcid.org/0009-0001-4487-6325>

ASESOR

Dr. Amaya Alvarado, Paolo Andre

<https://orcid.org/0000-0003-1551-7048>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Estructura y cultura organizacional

TRUJILLO - PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

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

Yo, Dr. Paolo Andre Amaya Alvarado del asesor con DNI N° 46128308, como asesor del trabajo de investigación titulado: “ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DURANTE ESTADO DE EMERGENCIA PACHACÁMAC LIMA 2023”, desarrollada por la egresada Evelyn Ana Celia, Puerta Ríos con DNI N° 80636301 y la egresada Inmaculada Soledad Pamela, Martinez Casanova con DNI N° 07892166, del Programa de Maestría en: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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.



Dr. Paolo Andre Amaya Alvarado

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

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

Expresamos nuestra más profunda gratitud a nuestros seres queridos por su incondicional apoyo durante la realización de este trabajo de investigación. Su respaldo ha sido esencial para alcanzar este significativo logro en nuestra formación académica. Agradecemos sinceramente su constante apoyo, el cual nos ha motivado a avanzar en la búsqueda de la excelencia profesional en cada etapa de nuestro recorrido.

Evelyn & Pamela.

AGRADECIMIENTO

Una eterna gratitud al equipo docente y administrativo de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado UCT, por brindarnos el apoyo necesario y compartir sus valiosos conocimientos a lo largo de los períodos académicos.

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a nuestro respetado tutor y mentor, el Dr. Paolo Andre Amaya Alvarado, por su orientación constante a lo largo de todo el proceso y el tiempo dedicado a la elaboración de este trabajo de investigación. Su continua motivación ha sido fundamental para culminar este proyecto, estamos realmente agradecidos por su invaluable contribución, estimado doctor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Evelyn Ana Celia Puerta Ríos con DNI N° 80636301 e Inmaculada Soledad Pamela Martinez Casanova con DNI N° 07892166, egresados del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DURANTE ESTADO DE EMERGENCIA PACHACÁMAC LIMA 2023”, en el cuál consta de un total de 64 páginas, en las que incluye 06 tablas y más un total de páginas en anexos.

Se deja 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, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfica, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Evelyn Ana Celia Puerta Ríos
DNI N° 80636301



Inmaculada Soledad Pamela Martinez Casanova
DNI N° 07892166

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad	ii
Autoridades Universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de Autenticidad	vi
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. METODOLOGIA	22
2.1. Enfoque, tipo	22
2.2. Diseño de investigación.....	22
2.3. Población, muestra y muestreo	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	23
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	24
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	24
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36
ANEXOS	41
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	41
ANEXO 2: Ficha técnica	46
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	48
ANEXO 4: Carta de presentación.....	49
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	50
ANEXO 6: Consentimiento informado.....	51
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	56
ANEXO 8: Validación de instrumentos	58
ANEXO 9: Reporte turnitin	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.	26
Tabla 2. Nivel de la precepción por cada dimensión que forma parte de la variable estrés laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.	27
Tabla 3. Nivel de la precepción por cada dimensión que forma parte de la variable desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.....	28
Tabla 4. Correlación de Rho Spearman del estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.	28
Tabla 5. Correlación de Rho Spearman entre la dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023.....	29
Tabla 6. Correlación de Rho Spearman entre dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023.	30

RESUMEN

El trabajo investigativo tuvo como propósito identificar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023. El estudio fue de tipo aplicada, descriptiva correlacional simple y diseño no experimental. Se aplicaron encuesta y cuestionarios para medir, los cuales tuvieron 22 y 35 ítems respectivamente, Se trabajó con una muestra de 60 colaboradores, utilizando un método de muestreo no aleatorio. Los datos fueron analizados mediante programas informáticos como Microsoft Excel y SPSS v26. Se empleó el coeficiente Rho de Spearman como estadístico para evaluar la relación, ya que los datos no siguieron una distribución normal. Se describió que el nivel del estrés laboral, en sus dimensiones evidencia que el nivel MEDIO fue el más predominante, con valores en las dimensiones estresores del ambiente físico (63.4%) y en estresores relativos al contenido de la tarea (60%), en el nivel del desempeño laboral, expresado según sus dimensiones evidencia que también el nivel MEDIO fue predominante, con valores en las dimensiones factores actitudinales (66.7%) y en factores operativos (76.6%) para colaboradores de una institución educativa. La investigación concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia en Pachacámac Lima durante 2023, siendo positiva y moderada ($Rho = 0,729$).

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral e institución educativa.

ABSTRACT

The purpose of the research work was to identify the relationship between work stress and work performance in collaborators of an educational institution during the state of emergency Pachacamac Lima 2023. The study was an applied, descriptive, correlational, simple descriptive and non-experimental design. Survey and questionnaires were applied to measure which had 22 and 35 items respectively. We worked with a sample of 60 collaborators, using a non-random sampling method. The data were analyzed using computer programs such as Microsoft Excel and SPSS v26. Spearman's Rho coefficient was used as a statistic to evaluate the relationship, since the data did not follow a normal distribution. It was described that the level of work stress, in its dimensions, shows that the MEDIUM level was the most predominant, with values in the dimensions of physical environment stressors (63.4%) and in stressors related to task content (60%), in the level of work performance, expressed according to its dimensions, shows that the MEDIUM level was also predominant, with values in the dimensions of attitudinal factors (66.7%) and in operational factors (76.6%) for collaborators of an educational institution. The research concludes that there is a significant relationship between work stress and work performance in collaborators of an educational institution during the state of emergency in Pachacamac Lima during 2023, being positive and moderate ($Rho=0.689$).

Keywords: Stress, job performance and educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

El interés por comprender el estrés laboral y como puede afectar una posible relación con el desempeño de muchos colaboradores se ha incrementado notablemente, siendo así un tema común en los últimos tiempos; es un problema muy serio y muy notorio, ya que algunas personas padecen de enfermedades causadas por esta variable (Zuñiga, 2019). Al plantear el problema para ser investigado, es que se visualiza realidades con muchas particularidades y deseo de mejorar continuamente en un escenario organizacional del sector educativo.

La situación generada por la pandemia de COVID-19, ha resaltado la necesidad imperante de que los sistemas organizacionales cuenten con recursos tecnológicos para hacer frente a esta realidad. Los trabajadores, en gran medida, han asumido la responsabilidad de adaptarse a esta nueva dinámica, siendo obligados a desarrollar sus actividades en entornos virtuales (Barba-Sánchez et al., 2022). Aunque muchos de ellos han logrado ajustarse, algunos enfrentan dificultades al utilizar recursos tecnológicos en sus procesos de formación (Ledesma de Castro, 2021).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), señala que la crisis sanitaria del COVID-19 y las medidas de contención han tenido un impacto significativo en el mercado laboral de los países latinoamericanos. La tasa de empleo ha disminuido notablemente, observándose un aumento en la proporción de empleados que mantienen su vínculo laboral pero no trabajan, así como una reducción en las horas laboradas. La pérdida de empleo ha llevado a que muchos abandonen el mercado laboral al percibir la dificultad de una reinserción a corto plazo, disminuyendo las tasas de participación y aumentando las tasas de desocupación en varios países.

Este impacto se ha sentido fuertemente en la economía nacional, con la pérdida masiva de empleos y una significativa reducción en la población ocupada durante el segundo trimestre del año pasado. El Producto Bruto Interno (PBI) se contrajo en un 30.2%, las expectativas de crecimiento cambiaron de positivas a una contracción cercana al 14%, entre otros indicadores económicos negativos (IPE, 2020).

Es fundamental destacar que el estrés tiene el potencial de afectar el desempeño laboral, influyendo en la capacidad de cumplir con las tareas asignadas y provocando errores y falta de eficiencia, lo que repercute en el equipo de trabajo en su conjunto (Gilboa et al., 2008). La ansiedad laboral, derivada del estrés, afecta a una proporción significativa de la población peruana, siendo aproximadamente el 60% afectado, y el 70% de los trabajadores peruanos experimentan estrés laboral (Rojas, 2017).

En las instituciones públicas, la carga laboral y la falta de motivación contribuyen a un estado de estrés que impacta negativamente en la productividad y los resultados. Muchos servidores públicos, en el contexto de la pandemia, pueden experimentar estrés al considerar los riesgos asociados con la salud y las implicancias del COVID-19.

Esta investigación tiene como una clara intención explorar un escenario poco conocido, como es un entorno laboral educativo, y analizar cómo el estrés se relaciona con el desempeño laboral. Se emitirán recomendaciones para prevenir, mitigar y de esta manera mejorar aspectos claves en organizaciones que ofrecen servicios a la población.

Por lo expuesto se han formulado las siguientes interrogantes, siendo el problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante el periodo de estado de emergencia Pachacámac Lima 2023? Los problemas específicos se han planteado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación en la dimensión estresores del ambiente físico y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante el periodo de estado de emergencia Pachacámac Lima 2023? ¿Cuál es la relación en la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante el periodo de estado de emergencia Pachacámac Lima 2023?

Siendo necesario justificar la investigación al poseer un valor teórico, ya que contribuirá a describir un conocimiento basado en una realidad sobre aspectos estresantes en un contexto laboral y su relación con el actuar de trabajadores con respecto al cumplimiento efectivo de las funciones en una institución pública. Además, busca enriquecer el sector laboral como es el público, al proporcionar información sobre las variables de interés. Este estudio también puede ser relevante en diversas áreas de diferentes organizaciones. Tiene implicancias prácticas porque a través del conocimiento sobre estrés laboral y desempeño laboral, las jefaturas de recursos humanos o quienes hagan sus veces pueden tomar acciones de mejora en coordinación con el soporte profesional especializado y con prácticas saludables para la institución, logrando mejorar los niveles de funcionalidad de la institución pública de estudio en este caso, así como servir de referencia para otro actuar a nivel de gestión del talento humano y mejoras organizacionales.

Presenta utilidad metodológica porque aportará con la relevancia de usar una técnica como la encuesta para este tipo de estudio e instrumentos de gran utilidad para la recolección de datos de las variables estrés laboral y desempeño laboral, logrando de esta manera medir una relación entre las variables mencionadas anteriormente, los cuales pueden ser empleados y mejorados en próximos estudios. Con respecto, a la relevancia social – ambiental, la

investigación tiene un aporte para la comunidad que ejerce labores en instituciones públicas, describiendo acciones sobre niveles de estrés laboral y el desempeño laboral en un contexto atípico, abordando acciones para fortalecer una gestión del talento humano y optar por futuras mejoras en un contexto globalizado que cambia con el tiempo, permitiendo que la sociedad responda a cambios oportunamente en ambientes cada vez más sanos.

Con ello se ha creído conveniente, indicar que la gestión de personas es crucial para mejorar el desempeño laboral en las instituciones educativas y está estrechamente alineada con los Objetivos del Desarrollo Sostenible, ya que busca crear un entorno educativo de calidad, inclusivo, equitativo y sostenible. Siendo los ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, ODS 3: Salud y Bienestar, y ODS 4: Educación de Calidad.

Ante ello realizar una investigación, implicó tener en cuenta las siguientes intenciones, como objetivo general: Identificar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023, y objetivos específicos: Describir el nivel del estrés laboral de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023, describir el nivel del desempeño laboral de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023, estimar la relación entre la dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño laboral de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023 y estimar la posible correlación en la dimensión denominada estresores relativos al contenido de la labor y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución educativa durante periodo del estado de emergencia en Pachacámac Lima 2023.

Para una mejor comprensión de la investigación, se han considerado un interesante marco teórico, teniendo en cuenta estudios previos como el realizado por Lema-Molina & Reinoso-Avecillas (2023) en el Ecuador, donde se realizó una investigación con la idea de evaluar la existencia de una posible correlación en los niveles de tensión y el ejercicio de las labores de los trabajadores de una institución de salud de nombre San Francisco de Latacunga. Este estudio, con naturaleza cuantitativa, presentó un enfoque de tipo relacional además de ser un trabajo de forma transversal, utilizó cuestionarios validados para recopilar datos de los colaboradores del nosocomio que fueron un total de 26. El producto de la recopilación de esta información reveló que los colaboradores del área de atención al cliente y del área de laboratorio mostraron una mayor tendencia a sufrir problemas que se relacionan al estrés. Aunque la observación de la posible correlación entre ambas variantes no logró mostrar una correlación significativa opuesta en general, se identificó que el "sentimiento de no valer nada" correlacionó inversamente de manera significativa con el desempeño laboral. En términos

generales, se logro valorar que la tensión laboral advertido por los colaboradores es moderado, y en cuanto a lo determinado en el rendimiento laboral, el resultado obtenido fue bueno.

Rojas y Arteaga (2021), en Venezuela, llevaron a cabo una investigación descriptiva y correlacional para estimar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. Aplicaron encuestas utilizando dos cuestionarios dicotómicos con respuestas cerradas. Los resultados, respaldados por Velázquez et al. (2008), Robbins y Judge (2013), Leal (2018) y otros, basados en el coeficiente de correlación de Pearson (0,86), indicaron una relación fuerte y positiva entre el estrés laboral y el ejercicio de las labores. Sugiriéndose de esta manera, mejoras dentro del aspecto clima organizacional, al momento de distribuir actividades según el manual de funciones, pruebas constantes del nivel de estrés, un programa de motivación y considerar políticas de remuneración basadas en el desempeño.

Onofre (2021), en Ecuador, hizo un trabajo del tipo no empírico, con un corte de tipo transversal además de ser correlacional, dentro de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas Nro. 01 de Quito, utilizó el "Cuestionario de Estrés laboral" de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, así como el "Instrumento de Evaluación del Desempeño del Sector Público". Aunque no se pudo encontrar la correlación correspondiente entre las variantes del estudio, este trabajo se sustentó a través entrevistas en profundidad y estudios preliminares que señalaron la incidencia del estrés en las decisiones de salida del personal médico de la institución.

De esta manera también se han considerado investigaciones a nivel de Perú, siendo Espinoza (2022), quien llevó a cabo una investigación con el objetivo de establecer la correlación que pueda existir en la tensión dentro del ámbito laboral y el ejercicio de las labores en el personal del nosocomio Jesús Guerrero Cruz I-4 de la localidad de Huancabamba año 2021, durante la pandemia. Este estudio, de naturaleza aplicada y diseño descriptivo correlacional, utilizó cuestionarios de estrés laboral y desempeño laboral en una muestra de 59 colaboradores. Los resultados indicaron una correlación opuesta con un alto grado de significancia (-0.443**) entre la tensión dentro del ámbito laboral y el ejercicio de las labores, siendo el 71.2% de los colaboradores con niveles bajos y moderados de estrés, y el 74.6% con un nivel menudo y regular dentro del ejercicio de sus labores en el periodo pandémico. Se encontró que los seis estamentos de la tensión dentro del ámbito laboral tienen relación inversa con el ejercicio de las labores.

Saldaña (2022), llevó a cabo una investigación con el propósito de identificar la relación en la tensión del ambiente laboral y el ejercicio de las labores en el personal que realiza la compañía técnica dentro del Programa Nacional Cuna Más en la UT de la localidad de

Cajamarca año 2020. Este estudio, de enfoque cuantitativo, básico y correlacional, utilizó encuestas con cuestionarios elaborados por el investigador. Los resultados mostraron que en un porcentaje en número de 93 del personal que realiza la compañía técnica experimentan una alta tensión dentro del ámbito laboral, mientras que un porcentaje en número de 82, presenta alto desempeño en el ejercicio de las labores. La investigación concluyó una nula existencia de correlación de significancia entre la tensión dentro del ámbito laboral y el ejercicio de las labores en el personal que realiza la compañía técnica.

Santa Cruz (2022), realizó una investigación con el propósito de medir la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de la Región Callao en 2020. Utilizando una encuesta con un cuestionario de 50 preguntas, los resultados descriptivos mostraron que el 56% de la variable estrés laboral y el 58% de la variable desempeño laboral se encuentran en niveles medios. Sin embargo, los resultados inferenciales no demostraron una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

Delgado et al. (2020), buscaron establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo en 2019. En su enfoque de estudio no experimental, utilizaron una metodología correlacional de corte transversal, con la participación de 98 colaboradores. Durante el análisis, se consideraron dos variables relacionadas con el ambiente laboral: estrés y desempeño. El 98% de los colaboradores mostró niveles medio y alto de estrés laboral, mientras que el 39.8% tuvo un desempeño laboral catalogado como regular. Los resultados condujeron a la conclusión de que el coeficiente de Rho de Spearman reveló una correlación negativa y moderada entre el estrés y el desempeño laboral.

Abanto (2020), se propuso estimar la incidencia del estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el estado de emergencia COVID-19. Siguiendo una ruta cuantitativa y un diseño no experimental de corte transversal con alcance correlacional causal, recopiló datos mediante la evaluación de desempeño de la institución y un cuestionario de estrés laboral aplicado a un conjunto de colaboradores que bordearon los 72 participantes. El desenlace reveló la presencia de un nivel alto de tensión laboral (54%) y el ejercicio de las labores en un nivel regular (67%), confirmando la presencia de una influencia con una significancia importante de la tensión laboral en el ejercicio de las labores del personal de salud, esto debido a que hay una influencia que se asocia al trabajo con flemáticos del coronavirus.

Chunga Trigozo et al. (2020, llevaron a cabo una investigación en Trujillo con el propósito de analizar la relación entre el estrés laboral y el Síndrome de Burnout en conductores de taxi durante mayo-junio del 2019. Este estudio analítico-transversal, realizado en una población de 50 taxistas, utilizó encuestas para medir el estrés laboral y el Síndrome de Burnout. Los resultados mostraron que el 72% de los conductores experimentaban un nivel alto de estrés, y se observó una relación estadísticamente significativa (valor $p = 0,014$) entre el estrés laboral y el Síndrome de Burnout. En conclusión, se estableció una relación significativa entre el estrés laboral y el Síndrome de Burnout en conductores de taxi.

En un contexto próximo al desarrollo de la investigación, se han considerado a Ochoa et al. (2019), llevaron a cabo una investigación centrada en medir la correlación entre el estrés laboral y el desempeño en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 de Cañete. Los resultados indicaron una correlación negativa y altamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño, confirmando la hipótesis de correlación positiva. Se encontró que los trabajadores presentan un nivel de estrés leve y un desempeño laboral bueno.

Chavez-Zavaleta et al. (2022), se propusieron identificar el estilo de vida saludable y el estrés laboral en el personal de salud del primer nivel de atención en un distrito de Lima, Perú. Métodos: Se llevó a cabo un estudio observacional, analítico, correlacional y transversal. La muestra incluyó a los trabajadores del sector salud de diversos centros de atención de nivel I (un total de 7 centros), durante los dos últimos meses del año 2021. Se trabajaron las variantes por medio del esquema SPSS en su diseño N° 27. Aquí se empleó la conocida prueba estadística del Chicuadrado junto a la regresión de Poisson, esto con la finalidad de poder disponer la posible asociación entre las variantes, manteniendo un intervalo confiable de porcentaje en número 95 sumando a ello la significancia en $p < 0,05$. Resultados: Se encontró un predominio de los estamentos de la tensión en un 57,5%, encuadrándose como leve, moderado y alto; un porcentaje en número de 85 confirmó la realización de prácticas de una forma de vida sana y se presentó un alto ejercicio de las labores con un 98. De esta manera pudo encontrarse una coorrelación en significancia entre el ejercicio de las labores y el estrés ($p = 0,002$), como también la forma de vida sana ($p = 0,006$). Los estamentos del instrumento aplicado acerca de forma de vida sana fueron: autoreflexión, comportamiento sexual y demás. Como conclusión se pudo resaltar lo siguiente: Hay presencia de una relación en significancia entre un alto ejercicio de las labores y estrés, también entre un alto ejercicio de las labores y forma de vida sana. No se halló una correlación entre la tensión laboral y la forma de vida sana relacionado con el ejercicio de las labores.

Velásquez (2022), trabajó en hallar la correlación en la tensión laboral y el trabajo realizado por promotores de atención al cliente en oficinas del distrito de Magdalena Del Mar, en una empresa financiera. La presunción central del trabajo fue que la tensión laboral tiene una correlación en significancia con el trabajo que realizan los promotores de atención al cliente en dichas oficinas. La investigación siguió un diseño de forma descriptiva y correlacional con un tipo de evaluación cuantitativa. En este trabajo se utilizaron dos documentos de evaluación: el primero destinado a los promotores de estas oficinas y el segundo canalizado hacia sus superiores. Buscando que el documento de evaluación sea confiable, se manejó el denominado coeficiente Alfa Cronbach. En la variante tensión laboral, la confiabilidad fue del de 0.75, y se trabajó con 15 colaboradores el piloto de la evaluación. El instrumento utilizado con el fin de medir el ejercicio de las labores tuvo una confiabilidad del 0.82, esto resultó importante para la investigación. La presunción pudo comprobarse mediante el trabajo estadístico realizado. Al final del trabajo puedo concluirse que la tensión laboral presenta una correlación de significancia importante con el ejercicio de las labores de los promotores de atención al cliente en oficinas del distrito de Magdalena Del Mar, con un valor de Chi cuadrado de Pearson de 0.576. Se pudo reconocer la presencia de problemas tensionales en los trabajadores, demostrando de esta manera que existe un efecto negativo en el ejercicio de las labores de estos colaboradores y, en consecuencia, el posicionamiento productivo de la oficina.

Ortiz & Fuentes (2023), se propusieron evaluar la relación en la tensión laboral y las estrategias de afrontamiento de la plantilla de enfermería dentro del área de hospitalización en una clínica particular de la ciudad de Lima. Se utilizó el enfoque del tipo cuantitativo, aplicado y no empírico para realizar el estudio de las variantes, el cual se realizó también con un alcance descriptivo correlacional y transversal, Fueron 104 personas quienes formaron parte de la muestra utilizada. Para la recolección de datos, se emplearon los siguientes documentos de evaluación: el “Nursing Stress Scale (NSS)” y el “Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE)”. El producto de la evaluación mostró el 64.4% de los participantes presentaron un nivel medio de estrés, mientras que el 66.3% evidenciaron un nivel medio en las estrategias de afrontamiento. Se encontró una correlación de significancia importante entre las estrategias de afrontamiento y varias dimensiones: el factor individual, el factor organizacional y el factor ambiental. La correlación entre la tensión laboral y las estrategias de afrontamiento fue confirmada con una importancia estadística del $p=0.000$. En conclusión, se determinó que existe una relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de la clínica estudiada.

Las bases teóricas consideradas para una mejor comprensión de la temática a investigar.

El estrés laboral puede ser interpretado como la respuesta tanto fisiológica como psicológica del organismo ante situaciones que son percibidas como amenazantes o desafiantes en el ámbito laboral. A continuación, se exponen algunos planteamientos sobre el estrés laboral formulados por distintos autores: Según Robbins y Judge (2009), se define como la reacción general, tanto física como mental, que un individuo presenta frente a las tensiones internas o externas vinculadas con su trabajo. Cooper y Cartwright (1997), lo conceptualizan como un fenómeno complejo que abarca tensiones percibidas entre las demandas laborales y la capacidad del individuo para enfrentarlas. También puede considerarse como un resultado de la evaluación que realiza una persona respecto a las demandas que su entorno le impone y de los recursos propios para afrontarlas, según la perspectiva de Lazarus y Folkman (1984).

Las características fundamentales del estrés laboral incluyen las siguientes: Se origina a partir de un desequilibrio entre las exigencias laborales y los recursos disponibles para enfrentarlas, como señalan Cooper y Marshall (1978). Además, resulta de la evaluación cognitiva de las demandas en el entorno laboral y la percepción de los recursos para hacerles frente, según la perspectiva de Lazarus y Folkman (1984). Asimismo, el estrés laboral puede derivar de factores organizativos, como la estructura y cultura de la organización, de acuerdo con Quick y Quick (1984).

Un nivel moderado de estrés puede funcionar como un motivador, incitando a los empleados a mejorar su rendimiento y enfrentar desafíos laborales, como se propuso originalmente en la Ley de Yerkes y Dodson en 1908. Es relevante destacar que enfrentar situaciones estresantes en el trabajo puede contribuir al desarrollo de habilidades de afrontamiento y resiliencia entre los empleados, según lo sugerido por Connor y Davidson en 2003. Asimismo, es pertinente señalar que experimentar cierto grado de estrés puede facilitar la adaptación y una mejor gestión de los cambios en el entorno laboral, tal como indicaron Tugade y Fredrickson en 2004. La prevención del estrés laboral es esencial debido a sus impactos significativos tanto en la salud y bienestar de los empleados como en el rendimiento organizacional.

En relación a la variable de estrés laboral, se han abordado las siguientes dimensiones: Dimensión 1: Factores estresantes asociados al entorno físico, que son estímulos capaces de desencadenar el estrés en un momento determinado y que pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados. Estos factores incluyen elementos como la iluminación inapropiada, el ruido excesivo, las condiciones de temperatura incómodas y la inadecuación del mobiliario, según lo señalado por Vischer (2007). La dimensión 2 sobre

factores estresantes vinculados al contenido de la tarea, que se refieren a la capacidad mental que una persona emplea para llevar a cabo sus responsabilidades laborales. La sobrecarga o estimulación excesiva se produce cuando nos enfrentamos a exigencias que superan nuestras capacidades, abarcando aspectos como la carga de trabajo excesiva, la ambigüedad en las tareas, la falta de control sobre las mismas, los conflictos de roles y una responsabilidad desmedida, de acuerdo con investigaciones de LePine et al. en (2005) y Hackman & Oldham (1975).

Las teorías y/o modelos de la variable estrés laboral consideradas son el modelo de Desgaste Profesional (Burnout) de Maslach y Leiter (2016): Estos autores desarrollaron un modelo de burnout que se enfoca en el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal como elementos clave del estrés laboral, modelo de Stressor-Strain de Richard S. Lazarus (1966): Este modelo propone que los estresores laborales provocan respuestas emocionales y fisiológicas en los individuos, y estas respuestas varían según la evaluación cognitiva de la situación y modelo Transaccional de Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984): Este enfoque se centra en la evaluación cognitiva que realiza un individuo de las demandas y recursos en una situación estresante, así como en las estrategias de afrontamiento utilizadas.

Para la variable desempeño laboral se puede definir de diversas maneras, y su comprensión puede variar según el contexto y las disciplinas, tal es así que se ha considerado lo siguiente: El desempeño laboral se ve como el resultado de la motivación de los empleados, amparados en la teoría de la fijación de metas de Edwin A. Locke y Gary P. Latham destaca la importancia de establecer metas específicas y desafiantes para motivar a los empleados (Locke & Latham, 2002).

El desempeño laboral se vincula con las competencias, que son las habilidades, conocimientos y comportamientos necesarios para llevar a cabo efectivamente las funciones laborales (Spencer & Spencer, 1993). Así mismo desde la perspectiva organizacional, el desempeño laboral implica la medida en que los empleados contribuyen al logro de los objetivos y metas de la organización (Campbell, 1990).

Milkovich y Boudra (1994) identifican las siguientes características esenciales:

- Adaptación: Se relaciona con la habilidad de ajustarse a diversas situaciones, entornos, niveles de retribución, responsabilidades y personas diversas.
- Comunicación: Implica la capacidad de expresar ideas de manera efectiva, tanto de forma individual como colectiva. También incluye la capacidad de adaptarse al lenguaje y la terminología apropiada según las necesidades específicas.

- **Iniciativa:** Representa la disposición para tomar la iniciativa en situaciones con el propósito de alcanzar un objetivo. Esta habilidad impulsa a participar de manera activa y no solo a depender de las decisiones de los demás.
- **Discernimiento:** Se deriva de las habilidades duras adquiridas a lo largo de la experiencia laboral y del esfuerzo por mantenerse al día con los avances y tendencias en el campo profesional.
- **Calidad del trabajo:** Consiste en proporcionar información o documentación precisa según las necesidades específicas, mostrando una actitud proactiva con el objetivo de ofrecer un producto o resultado de alta calidad, lo que conlleva a un desempeño laboral altamente eficiente.
- **Carga de trabajo:** Implica cumplir con eficacia las metas y objetivos laborales, abordando de manera eficiente las tareas aceptadas de manera voluntaria hasta su finalización.
- **Proyección:** Se refiere a la planificación de las tareas y compromisos para cumplirlos dentro del plazo establecido.
- **Desarrollo de talento:** Engloba la capacidad para fomentar el crecimiento de las habilidades y competencias de los miembros de su equipo. Esto implica la planificación de actividades de desarrollo efectivas que estén relacionadas con las responsabilidades actuales y futuras en la organización.

López (2022), afirma que la evaluación del desempeño laboral tiene un impacto directo en la eficacia de la gestión empresarial. Esto implica el conocimiento y análisis del rendimiento de los empleados para determinar cuán efectivamente están llevando a cabo sus responsabilidades con el fin de cumplir los objetivos de la empresa. Este conocimiento proporciona a la alta dirección la base para tomar decisiones que beneficien a la organización en su conjunto. En última instancia, el esfuerzo de los empleados contribuye al logro de la misión y visión de la empresa, y si estos objetivos no se están alcanzando, es necesario emprender acciones de mejora.

Además, se han tomado en cuenta a las siguientes dimensiones: Dimensión 1: Factores actitudinales, aquellos que se refieren a las actitudes que los individuos tienen hacia su trabajo, colegas, superiores, y la organización en general. Estas actitudes pueden influir significativamente en el comportamiento y el desempeño laboral (Salas et al., 2005).

Dimensión 2: Factores Operativos; aspectos que se refieren a elementos prácticos y operativos en el entorno laboral que afectan la eficiencia, productividad y el bienestar de los empleados (Hackman & Oldham, 1976).

Las teorías y/o modelos para la variable desempeño laboral, considerados fueron: modelo de Bohórquez sobre el desempeño laboral, las organizaciones que brindan servicios deben considerar varios factores que afectan directamente a sus colaboradores. Estos factores tienen como objetivo lograr un desempeño sobresaliente en sus responsabilidades y ofrecer un servicio de alta calidad a los usuarios o clientes. Los factores que propone incluyen la disposición para obtener resultados, las relaciones interpersonales, la iniciativa y la colaboración en equipo (Bohórquez, 2007). Teoría de Bernadin y Beatty, los creadores definieron el desempeño laboral como la ejecución de tareas en un período determinado. Este desempeño se puede evaluar en función de varios factores, como la calidad, la cantidad, el cumplimiento de plazos, la eficiencia en costos, la necesidad de supervisión y las interacciones interpersonales (Bernadin y Beatty, 1984).

Teoría de Murphy, el desempeño laboral abarca cuatro dimensiones, que incluyen conductas que desperdician el tiempo, la ejecución de actividades cotidianas, la capacidad para colaborar con el equipo y comportamientos destructivos como la violencia o el robo (Murphy, 1989,) y la teoría de Campbell, sostienen que el desempeño se manifiesta a través de la acción en lugar de los resultados. Este enfoque se centra en el análisis de conocimientos, procedimientos, habilidades y motivación. Campbell identifica ocho mecanismos que son cruciales para guiar el desempeño laboral, que abarcan la habilidad específica requerida para el puesto, la capacidad para realizar tareas no específicas del rol, la comunicación oral y escrita, el esfuerzo empleado, la disciplina personal, la colaboración en equipo, el liderazgo y la toma de decisiones administrativas (Campbell et al., 1990).

Comprendiendo el enfoque que posee la investigación se presentan las siguientes hipótesis, como lo es la hipótesis general H_a : Existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023 y H_o : No existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023.

De la misma manera se tiene a las hipótesis específicas: HE1: Existe relación significativa entre la dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023 y HE2: Existe relación significativa entre la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023.

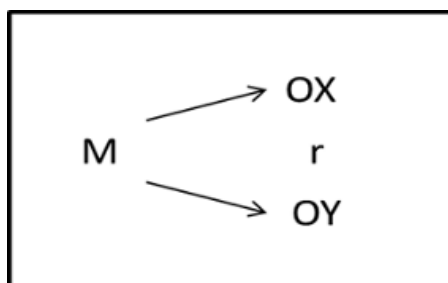
II. METODOLOGIA

2.1. Enfoque, tipo

El trabajo realizado sopesó de interés plantear la temática sobre el estrés laboral y desempeño laboral en una institución del sector educación, considerando este, un trabajo de tipo aplicada, puesto que, se puso en práctica el entendimiento de la ciencia para de esta manera plantear cuestionamientos en aspectos laborales en colaboradores que pertenecen a una institución educativa privada, con una inclinación específica a describir la relación entre sobre estrés laboral y desempeño laboral como una opción para contribuir a mejorar a la organización de interés (Maletta, 2009). Este trabajo expuso un enfoque del tipo cuantitativo, según Hernández et al. (2014), se hace uso del compendio y estudio de los datos para dilucidar cuestionamientos de la investigación o hallar nuevos dilemas en el proceso interpretativo.

2.2. Diseño de investigación

El estudio empleó un diseño de tipo correlacional, esto ayudó a identificar la relación entre dos o más variables dentro de un muestrario o entorno determinado (López & Fachelli, 2015). Específicamente, en este trabajo, se correlacionaron las variantes estrés y desempeño laboral, tal como muestran a continuación:



Dónde:

R = Relación

Oy = Estrés laboral

Ox = Desempeño laboral

M = Muestra

Este estudio se caracterizó por tener un diseño transversal, lo cual implica, como señalan Manterola et al. (2023), que las mediciones se realizaron en un momento específico en el tiempo, sin un período de seguimiento. En otras palabras, los indicadores fueron medidos una única vez y los datos obtenidos fueron analizados en ese único punto temporal.

2.3. Población, muestra y muestreo

La población, según López (2004), se refiere al conjunto de personas u objetos sobre los cuales se busca obtener información en una investigación. Esta población puede incluir individuos, animales, registros médicos, eventos como nacimientos, muestras de laboratorio, accidentes de tráfico y otros elementos. En el caso específico, la población en estudio estuvo compuesta por colaboradores de una institución educativa privada en Lima, con un total de 80 trabajadores.

Por otro lado, la muestra se define como un subconjunto o segmento del universo población que se selecciona para llevar a cabo la investigación. Existen métodos y fórmulas para determinar el tamaño de la muestra, como se detallará más adelante. La muestra se considera representativa de la población en estudio (López & Fachelli, 2015). En este caso, la muestra estuvo compuesta por 60 colaboradores de una institución educativa privada en Pachacámac Lima. La selección de esta muestra se realizó mediante un muestreo no probabilístico del tipo por conveniencia, en respuesta a una solicitud del responsable de la institución involucrada en la investigación. Teniendo para ello criterios de inclusión como trabajadores con más de 3 años laborando en la institución, de ambos sexos y con mayor exposición al servicio educativo; mientras que los criterios de exclusión fueron, aquellos trabajadores menores de 30 años y que se encontraran con descanso medico y/o goce vacacional.

El lugar donde se realizó el trabajo investigativo fue, un establecimiento educativo durante estado de emergencia en Pachacámac Lima durante 2023.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Se utilizó la encuesta como aquella tecnica de investigación, siguiendo la descripción de García (2002), que la define como aquel proceso de interrogación diseñado para explorar aspectos relacionados con grupos. Es importante destacar que, en la investigación, la observación inicialmente se considera el recurso principal para entender y estudiar el objeto de investigación, ya que permite una apreciación empírica de sus características y comportamiento. La encuesta se convierte en un medio valioso para comprender lo que otros piensan al permitirles expresarse y ser escuchados. En general, las personas tienen una necesidad inherente de comunicarse, y esta necesidad se aprovecha en el contexto de la encuesta.

Hernández & Duana (2020), subrayan que la recopilación de información implica la elaboración de un plan detallado que oriente la recopilación de datos con un propósito específico. También hacen hincapié en que la información recopilada debe cumplir con

tres condiciones fundamentales: credibilidad, autenticidad y objetividad. En este estudio, se utilizó la técnica de encuesta para recolectar datos. Es relevante mencionar que López & Fachelli (2015), señalan que los cuestionarios son ampliamente empleados en investigaciones, pues presentan cuestionamientos en función de las variantes que se desean analizar. Para la variable "estrés laboral", se utilizarán 22 preguntas, distribuidas en 10 preguntas para la primera dimensión y 12 para la segunda dimensión con una escala de valor con las siguientes alternativas: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca. Asimismo, se contempló para la variable "desempeño laboral", 35 preguntas con la misma escala de valoración, teniendo una distribución de 26 ítems para la primera dimensión y los 9 restantes para la segunda dimensión.

Dado el tipo de cuestionarios empleados, se realizó un proceso de validación a través de la evaluación por expertos para asegurar su confiabilidad. Esta validación se centró en verificar que cada pregunta del documento de evaluación fuera congruente con aquellos conceptos que se deseaba evaluar, a través la observación y análisis de especialistas dentro del campo, confirmaron su pertinencia. Sumado a ello, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la solidez interna de los documentos de evaluación. En los dos instrumentos, se obtuvieron valores superiores a 0.7, esto demuestra una confiabilidad aceptable.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

La información recolectada proveniente de la población fue debidamente procesados, haciendo uso del software SPSS 26. Tras este análisis, se elaboraron tablas y gráficos que fueron interpretados considerando las distintas dimensiones y niveles de cada variable de interés. Estas representaciones visuales proporcionaron frecuencias y porcentajes que facilitaron la comprensión de los resultados. Posteriormente, se aplicaron parametros de decisión predefinidas para así, dar interpretación a lo encontrado: si los niveles de significancia eran iguales o menores a 0.05, se consideraba que los datos de las series tenían una distribución no paramétrica; los niveles de significativos eran mayores a 0.05, se concluía que los datos estaban distribuidos paramétricamente.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Dentro de la investigación se compromete un tema actual y que posee interés institucional, además de consagrarse una gran responsabilidad ya que se busca proteger la dignidad, la identidad y la confidencialidad de quienes colaboraron en la presente investigación. Utilizándose fuentes verídicas, métodos investigativos y procedimientos que aseguren la integridad del presente trabajo. Durante el proceso investigativo se

garantizará la ética y la confianza, como base de la relación entre quien investiga y quien colabora en la investigación. La disciplina científica está presente en este trabajo, garantizando que la información obtenida y trabajada es confiable, para proporcionar a las instituciones públicas y privadas que ofrecen servicios administrativos a la colectividad posibles soluciones a las contingencias de naturaleza humana.

III. RESULTADOS

3.1.- Presentación y análisis de resultados

3.1.1.- Prueba de Normalidad de los datos recolectados de estrés laboral y desempeño laboral.

La hipótesis fue verificada utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual se emplea para analizar la normalidad de los datos al aplicar el instrumento de recolección a una muestra de 60 colaboradores de una institución educativa en Pachacámac Lima. Los resultados, mostrados en la Tabla 1, indicaron un nivel de significancia menor a 0.05, confirmando la ausencia de normalidad en la distribución de los datos. En otras palabras, los datos recopilados muestran una distribución no homogénea o no normal.

Tabla 1

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.

Variables	Estadístico	Gl	Sig.
Estrés laboral	0,439	60	0,000
Desempeño laboral	0,318	60	0,000

Nota: Los datos estadísticos se utilizan para determinar la normalidad, estos valores se obtienen de la aplicación de cuestionarios a colaboradores de una institución educativa.

Ho: Existe una distribución normal en los valores de estrés laboral y desempeño laboral.

Ha: No existe una distribución normal en los valores de estrés laboral y desempeño laboral.

Ya que ambas variables exhiben un valor $p < 0.05$, se decide aceptar la hipótesis alternativa.

Dentro de este contexto, se utiliza la prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman utilizada en la estimación del coeficiente de correlación requerido que sustente las hipótesis propuestas para esta investigación.

3.1.2.- Estrés laboral

Al analizar los datos obtenidos para cada aspecto de la variable estrés laboral, se evidencia que el nivel más común fue "MEDIO" para las dos dimensiones, registrando valores porcentuales de 63.4% y 60% respectivamente, y la dimensión estresores del ambiente físico, con un 13.3% en el nivel "BAJO".

Tabla 2

Nivel de la precepción por cada dimensión que forma parte de la variable estrés laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.

NIVEL	Estresores del ambiente físico		Estresores relativos al contenido de la tarea	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	8	13.3	14	23.3
Medio	38	63.4	36	60
Alto	14	23.3	10	16.7
Total	60	100	60	100

Nota: Los porcentajes presentados describen los niveles de cada dimensión de la variable, obtenidos a partir de los cuestionarios aplicados a colaboradores de una institución educativa.

3.1.3.- Desempeño laboral

Al evaluar los datos recopilados para cada aspecto de la variable desempeño laboral, se observa que el grado predominante es "REGULAR". En particular, se registraron porcentajes de 50.4%, 48.8% y 50.4% para las dimensiones compromiso, incentivos y productividad, respectivamente. Sin embargo, la dimensión efectividad mostró un nivel "BAJO", con un valor del 48.8% en la variable analizada.

Tabla 3

Nivel de la precepción por cada dimensión que forma parte de la variable desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.

NIVEL	Factores Actitudinales		Factores Operativos	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	6	10	4	6.7
Medio	40	66.7	46	76.6
Alto	14	23.3	10	16.7
Total	60	100	60	100

Nota: Los porcentajes presentados describen los niveles de cada dimensión de la variable, obtenidos a partir de los cuestionarios aplicados a colaboradores de una institución educativa.

3.1.4.- Relación entre estrés laboral y desempeño laboral

Tabla 4

Correlación de Rho Spearman del estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.

	Desempeño laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
Estrés laboral	,729	,000	60

*. Significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Los datos estadísticos calculados se emplean para derivar el coeficiente de correlación, los cuales fueron recabados de los cuestionarios administrados a colaboradores de una institución educativa.

Formulación de Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.

Ho: No existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacamac Lima durante 2023.

$$\alpha = 0.05$$

Se alcanzó un nivel de significancia de 0.000, que es inferior a 0.05, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula y confirma la existencia de una asociación significativa entre estrés

laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023. Estos hallazgos indican una correlación moderada y positiva entre ambas variables.

3.1.5.- Relación entre la dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño laboral

Tabla 5

Correlación de Rho Spearman entre la dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023.

Dimensión estresores del ambiente físico	Desempeño laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,635	,000	60

*. Significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Los datos estadísticos calculados se emplean para derivar el coeficiente de correlación, los cuales fueron recabados de los cuestionarios administrados a colaboradores de una institución educativa.

Formulación de Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacamac Lima 2023.

$$\alpha = 0.05$$

Se ha obtenido un nivel de significancia de 0.000 (menor a 0.05), lo que implica el rechazo de la hipótesis nula y confirma la presencia de una relación significativa entre dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023. El coeficiente revela una correlación positiva moderada que dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño laboral.

3.1.6.- Relación entre dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño laboral

Tabla 6

Correlación de Rho Spearman entre dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023.

Dimensión estresores relativos al contenido de la tarea	Desempeño laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,627	,000	60

*. Significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Los datos estadísticos calculados se emplean para derivar el coeficiente de correlación, los cuales fueron recabados de los cuestionarios administrados a los empleados.

Formulación de Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023.

$$\alpha = 0.05$$

Se ha alcanzado un nivel de significancia de 0.000 (menor a 0.05), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y confirma la presencia de una relación significativa entre la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima 2023. El coeficiente muestra una correlación positiva moderada que vincula la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

Con los hallazgos encontrados en la investigación, resultó pertinente abordar resultados de otras investigaciones, lo que enriquece la comprensión del tema dentro del marco teórico.

Es por ello que, en alusión a la principal intención de la investigación la cual muestra una correlación positiva y moderada ($Rho = 0.729$) entre estrés laboral y junto al desempeño laboral en colaboradores en una institución del sector educación durante estado emergencia Pachacámac Lima durante 2023, situación que se aleja de lo reportado por Saldaña (2022) quien concluyó la no existencia de una correlación en significancia entre la tensión laboral y el ejercicio de las labores de quienes realizan la compañía técnica, para un escenario en el sector salud. Sin embargo, Ochoa et al. (2019), quienes indican resultados muy parecidos, describiendo una correlación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 de Cañete. Ante ello Cooper y Cartwright (1997), hacen referencia al estrés laboral como aquel fenómeno complejo el cual abarca tensiones percibidas entre las demandas laborales y la capacidad del individuo para enfrentarlas. También puede considerarse como un resultado de la evaluación que realiza una persona respecto a las demandas que su entorno le impone y de los recursos propios para afrontarlas, según la perspectiva de Lazarus y Folkman (1984). Asimismo, se complementa como el Modelo de Stressor-Strain de Richard S. Lazarus (1966), este modelo propone que los estresores laborales provocan respuestas emocionales y fisiológicas en los individuos, y estas respuestas varían según la evaluación cognitiva de la situación.

De esta manera se reporta que el estrés laboral según sus dimensiones evidencia que el nivel predominante fue el MEDIO, con valores en el estamento denominado estresores del ambiente físico (63.4%) junto a estresores relativos al contenido de la tarea (60%) para colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023, situación que se aproxima a lo indicado por Abanto (2020), que en el producto obtenido reveló un nivel alto de tensión (54%) y un desempeño regular (67%), de esta manera se concluye que la tensión laboral incide de manera significativa sobre el ejercicio de las labores de los trabajadores de salud. Siendo pertinente señalar que experimentar cierto grado de estrés puede facilitar la adaptación y una mejor gestión de los cambios en el entorno laboral, tal como indicaron Tugade y Fredrickson (2004).

Por consiguiente, el desempeño laboral, según sus dimensiones evidencia que el nivel predominante fue el MEDIO, con valores en las dimensiones factores actitudinales (66.7%) y en factores operativos (76.6%) para colaboradores de una institución educativa durante estado

de emergencia Pachacámac Lima durante 2023, hecho muy parecido a lo indicado por Chunga Trigozo et al. (2020), mostraron que el 72% de los conductores experimentaban un nivel alto de estrés, y se observó una relación estadísticamente significativa (valor $p = 0,014$) entre el estrés laboral y el Síndrome de Burnout. Situación que se ampara en lo sostenido por Spencer & Spencer (1993), quien indica que el desempeño laboral se vincula con las competencias, que son las habilidades, conocimientos y comportamientos necesarios para llevar a cabo efectivamente las funciones laborales. Así mismo desde la perspectiva organizacional, el desempeño laboral implica la medida en que los empleados ayudan a conseguir los objetivos planteados de la compañía (Campbell, 1990).

También muestra uno de los hallazgos, en este caso, la existencia de una positiva y moderada ($Rho = 0.635$) entre el estamento estresores del ambiente físico y el ejercicio de las labores en colaboradores de una institución del sector educación durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023. Espinoza (2022), muestran que los colaboradores con niveles de estrés bajos y moderados, y el 74.6% con niveles bajos y regulares de desempeño laboral durante la pandemia. Así también Velásquez (2022), detalla que el estrés y la tensión laboral tienen una correlación en significancia con el ejercicio de las labores de los promotores de atención al cliente en las oficinas del distrito de Magdalena Del Mar, con un valor estadístico de Chi cuadrado de Pearson de 0.576. Por ello García (2006), afirma que la evaluación del desempeño laboral tiene un impacto directo en la eficacia de la gestión empresarial. Esto implica el conocimiento y análisis del rendimiento de los empleados para determinar cuán efectivamente están llevando a cabo sus responsabilidades con el fin de cumplir los objetivos de la empresa. Este conocimiento proporciona a la alta dirección la base para tomar decisiones que beneficien a la organización en su conjunto.

Asimismo, se tiene como un hallazgo más la existencia de una correlación positiva y moderada ($Rho = 0.627$) entre el estamento estresores relativos al contenido de la tarea y el ejercicio de las labores en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023, hecho que no guarda similitud con Santa Cruz (2022), evidenciaron una ausencia de relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería. En tanto la teoría de Campbell, sostiene que el desempeño se manifiesta a través de la acción en lugar de los resultados. Este enfoque se centra en el análisis de conocimientos, procedimientos, habilidades y motivación. (Campbell et al., 1990).

En la realización de la investigación, se presentaron limitaciones, tales como la rotación de horarios del personal de la institución educativa, el temor por otorgar información sobre temática de interés contractual por parte de los dueños de la institución. Sin embargo, las

fortalezas presentes fueron la experiencia docente al abordar a colaboradores del sector educación y el conocimiento de evaluar desempeño laboral a docentes, todo lo antes indicado va dirigido a la promoción de nuevas investigaciones que contribuyan a una adecuada gestión del talento humano.

V. CONCLUSIONES

Se concluye que:

1. El nivel del estrés laboral expresado según sus dimensiones, evidencia que el nivel predominante fue el MEDIO, con valores en los estamentos estresores del ambiente físico (63.4%), en estresores en concordancia con lo que contiene la labor (60%) para colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.
2. El nivel del desempeño laboral, expresado según sus dimensiones evidencia que el nivel predominante fue el MEDIO, con valores en las dimensiones factores actitudinales (66.7%) y en factores operativos (76.6%) para colaboradores de una institución del sector educación durante estado emergencia Pachacámac en la ciudad de Lima durante el 2023.
3. Existencia de una relación tanto positiva como moderada ($Rho = 0.729$) entre estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores en una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.
4. Existe una correlación positiva y moderada ($Rho = 0.635$) entre el estamento estresores del ambiente físico y el ejercicio de las labores en colaboradores de una institución del sector educación durante estado emergencia Pachacámac Lima durante el 2023.
5. Existe una correlación positiva y moderada ($Rho = 0.627$) entre el estamento estresores relativos al contenido de la tarea y el el ejercicio de las labores en colaboradores en una institución educativa durante el estado de emergencia Pachacámac Lima durante el 2023.

VI. RECOMENDACIONES

1. El promotor debe gestionar adecuadamente un programa de riesgos psicosociales dirigido a todos los colaboradores, a través de profesionales de psicología por medio del área de recursos humanos.
2. Al director y coordinador académico, fortalecer el programa de evaluación de desempeño, proporcionando estrategias de motivación e incentivos para mejorar el desempeño en la institución educativa.
3. Los responsables de gestión del talento humano deben realizar adecuadamente la vigilancia médica ocupacional, con especial atención a las evaluaciones psicológicas.
4. Los colaboradores deben ser protagonistas activos en la gestión de recursos humanos, asumiendo los retos y aplicando estrategias de bonificación, lo cual será cada vez más agradable en sus jornadas laborales.
5. A la comunidad científica, asumir con responsabilidad la realización de estudios enfocados en propuesta claras y precisas para gestionar el estrés, promoviendo estrategias sostenibles y cada vez más saludables para las organizaciones del país.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, M., E. (2020). Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55590>
- Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Barba-Sanchez, V., Gouveia-Rodrigues, R., & Martinez, A. M. (2022). Information and communication technology (ICT) skills and job satisfaction of primary education teachers in the context of Covid-19. Theoretical model. *Profesional de la información*, 31(6).
- Bernardin, H.J. y Beatty, R. (1984). *Performance Appraisal: Assessing human behavior at work*. Boston: Kent-PWS.
- Bohórquez, P. (2007). *Organización y Comportamiento*. España: ArtGerus.
- Campbell, J. P, Mc Henry, J.J & Wise, L.L (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-33
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 288-338). Jossey-Bass.
- Chávez Zavaleta, A. P., Sáenz Vásquez, L. A., & Cámara Reyes, A. T. (2022). Asociación entre el estilo de vida saludable y estrés laboral en médicos de un distrito de Lima, Perú. *Revista Peruana De Medicina Integrativa*, 7(4). <https://doi.org/10.26722/rpmi.2022.v7n4.693>
- Chunga Trigozo, L. F., Duarte Gonzáles, E. S., Magallanes Cabrera, J. M., Torres Chávez, K. J. A., Verde Gutiérrez, R. K., Rodríguez Díaz, D. R., & Morillo Arqueros, A. M. (2020). Relación entre estrés laboral y Síndrome de Burnout en conductores de taxi de la ciudad de Trujillo. Perú, 2019. *Revista Médica Vallejana / Vallejian Medical Journal*, 9(1), 13–17.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020, julio). El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45864-impacto-la-crisis-sanitaria-covid-19-mercados-laborales-latinoamericanos>

- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1997). Estrés ocupacional: aspectos teóricos y prácticos. Ediciones Rialp.
- Delgado Espinoza, S. katheryne, Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18.
- El Peruano. (2023, mayo). Estrés laboral: ¿Qué es el síndrome de Burnout y cómo puedo prevenirlo en mi empresa?. Disponible en: <https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>
- Espinoza, P., K. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral durante la pandemia en colaboradores del Centro de Salud Jesús Guerreño Cruz I-4 Huancabamba 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89411>
- García, F. (2002). La tesis y el trabajo de tesis. México, DF.: Limusa.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Hernández, S., Fernández, R., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ta. ed. México: Editorial Interamericana Editores.
- Instituto Peruano de Economía [IPE]. (2020, octubre). COVID-19: ¿Cuál es la situación del mercado laboral peruano en tiempos de pandemia? Disponible en: <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2021/02/Informe-Mercado-laboral-peruano-Impacto-de-COVID-19-y-recomendaciones-de-politica.pdf>
- Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and the coping process. McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Estrés y procesos cognitivos. Springer Publishing Company.
- Lema-Molina, N. C., & Reinoso-Avecillas, M. B. (2023). Estrés laboral y desempeño en el personal del hospital San Francisco, Latacunga. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 109-122

- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- López, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09 (08), 69-74.
Disponible:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Universitat Autònoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- López, F. (2022). Eficacia en la evaluación del desempeño laboral en una empresa inmobiliaria. *Gestión En El Tercer Milenio*, 25(49), 65-72.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.23051>
- Maletta, H. (2019). Epistemología Aplicada: Metodología de la Producción Científica. [Archivo en PDF]
<http://cies.org.pe/sites/default/files/files/otrasinvestigaciones/archivos/epistemologia-y-tecnica-de-la-produccion-cientifica.pdf>
- Manterola, Carlos, Hernández-Leal, María José, Otzen, Tamara, Espinosa, María Elena, & Grande, Luis. (2023). Cross Section Studies. A Research Design to Consider in Morphological Sciences. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146-155.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: 1969-1979 and 1979-1989. In *Research in occupational stress and well-being* (pp. 37-51). Emerald Group Publishing Limited.
- Mondy, R. Y Noe, R. (1997) Administración De Recursos Humanos. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México
- Murphy, K. R. (1989) Dimensions of job performance. En R. Dillon y J. Pelligrino (Edits.), *Testing: Applied and theoretical perspectives* (218-247). Nueva York: Praeger.

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Quinta ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ochoa Carbajal, H., Daga Chaca, M., & Morán Requena, H. (2019). Estrés laboral y desempeño profesional en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 de Cañete. *Innova Shinambo*, 1(1), 76-85.
- Ortiz Cieza, O., & Fuentes Siles, M. A. (2023). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 3879-3895. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5616
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a “Big Five” in Teamwork? *Small Group Research*, 36(5), 555-599. <https://doi.org/10.1177/1046496405277134>
- Saldaña, M., E. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Nacional Cuna Más de la Unidad Territorial Cajamarca, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88825>
- Santa Cruz, V. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la región Callao, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/30476>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333.
- Velásquez Fuentes, E. del C. (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), 155-180. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492

- Vischer, J. C. (2007). The concept of environmental preference: A temporal model. In M. Bonnes, T. Lee, & M. Bonaiuto (Eds.), *Psychological theories for environmental issues* (pp. 123-146). Ashgate Publishing.
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), 459– 482.

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL EN ESTADO DE EMERGENCIA

Fecha: **Edad:** **Sexo:** M () F ()

Puesto de trabajo:

Instrucciones: Estimado colaborador (a), se requiere su gentil disposición para desarrollar los ítems del cuestionario sobre ESTRÉS LABORAL EN ESTADO DE EMERGENCIA, le solicito leer cada uno de los ítems y según tu propia percepción le otorgues el valor correspondiente marcando con una (X) la alternativa que, según tu criterio se ajusta más a la realidad, para ello ten presente la siguiente escala:

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

N°	Dimensiones e ítems	Criterios				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estresores del ambiente físico						
01	La iluminación es adecuada para llevar a cabo las tareas diarias en una situación de emergencia en Pachacámac Lima.					
02	El área de trabajo no presenta reflejos o deslumbramientos molestos mientras se realiza el trabajo en una situación de emergencia en Pachacámac Lima.					
03	El entorno carece de niveles elevados o molestos de ruido en el lugar de trabajo durante una emergencia en Pachacámac Lima.					
04	La temperatura en el área de trabajo es apropiada, sin ser demasiado alta, ni demasiado baja, en una situación de emergencia en Pachacámac Lima.					
05	Existen corrientes de aire frío o caliente en el entorno de trabajo durante una emergencia en Pachacámac Lima.					
06	El espacio permite una movilidad sin restricciones en una situación de emergencia en Pachacámac Lima.					
07	Hay suficiente mobiliario para organizar los utensilios y/o documentos de trabajo en una situación de emergencia en Pachacámac Lima.					
08	El entorno no presenta olores desagradables durante una situación de emergencia en Pachacámac Lima.					

09	Existe restos de residuos sólidos en el entorno durante una situación de emergencia en Pachacámac.					
10	Existen sillas de trabajo cómodas para realizar las tareas en una situación de emergencia en Pachacámac Lima.					
Dimensión 2: Estresores relativos al contenido de la tarea						
11	Las labores que demandan una concentración intensa son habituales en situaciones de emergencia en Pachacámac Lima.					
12	Desde el punto de vista emocional, el trabajo resulta exigente en contextos de emergencia en Pachacámac Lima.					
13	Frecuentemente, las tareas se llevan a cabo bajo condiciones de presión temporal en situaciones de emergencia en Pachacámac Lima.					
14	En situaciones de emergencia en Pachacámac Lima, la tarea asignada es conocida y fácil de ejecutar.					
15	Es posible entablar conversaciones con el supervisor inmediato con el objetivo de mejorar los procesos laborales en contextos de emergencia en Pachacámac Lima.					
16	Se valora como apropiados los períodos de trabajo y descanso durante situaciones de emergencia en Pachacámac Lima.					
17	Existe la opción de seleccionar el periodo vacacional en contextos de emergencia en Pachacámac Lima.					
18	A pesar de posibles diferencias, la mayoría de los colegas muestra amabilidad en el entorno laboral durante situaciones de emergencia en Pachacámac Lima.					
19	El jefe inmediato contribuye a mejorar las labores durante situaciones de emergencia en Pachacámac Lima.					
20	Los empleados tienen oportunidades de crecimiento profesional en contextos de emergencia en Pachacámac Lima.					
21	Se reciben capacitaciones que permiten mejorar el desempeño laboral en situaciones de emergencia en Pachacámac Lima.					
22	Se experimenta estabilidad laboral en situaciones de emergencia en Pachacámac Lima.					

Se agradece su participación...

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN ESTADO DE EMERGENCIA

Fecha: **Edad:** **Sexo:** M () F()

Puesto de trabajo:

Instrucciones: Estimado colaborador (a), se requiere su gentil disposición para desarrollar los ítems del cuestionario sobre el DESEMPEÑO LABORAL EN ESTADO DE EMERGENCIA, le solicito leer cada uno de los ítems y según tu propia percepción le otorgues el valor correspondiente marcando con una (X) la alternativa que, según tu criterio se ajusta más a la realidad, para ello ten presente la siguiente escala:

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

N°	Dimensiones e ítems	Criterios				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Factores Actitudinales.						
01	Tengo ordenado mi espacio de trabajo durante situaciones de emergencia.					
02	Sigo las directrices de mis superiores en momentos de emergencia.					
03	Puedo abordar asuntos laborales con mi jefe sin perder la calma en situaciones de emergencia.					
04	Permanezco dentro de mi área designada durante estados de emergencia.					
05	Brindo ayuda a mis colegas cuando la necesitan en situaciones de emergencia.					
06	Cumplo con mi plan de trabajo diario durante estados de emergencia.					
07	Completo las tareas dentro de los plazos establecidos en situaciones de emergencia.					
08	Llego puntualmente al trabajo durante estados de emergencia.					
09	Asisto a mi empleo diariamente en situaciones de emergencia.					
10	Respeto las normas internas de la institución en momentos de emergencia.					
11	Adhiero al código de valores de la institución durante estados de emergencia.					
12	Cumplo con las políticas de la institución en situaciones de emergencia.					

13	Hago un uso responsable de la libertad que tengo en mi lugar de trabajo durante emergencias.					
14	Trato al público con amabilidad en situaciones de emergencia.					
15	Mi comunicación verbal se mantiene clara incluso en situaciones de emergencia.					
16	Mis expresiones no verbales reflejan cordialidad en momentos críticos.					
17	Logro transmitir mis ideas de manera clara durante emergencias.					
18	Demuestro respeto hacia las opiniones de mis colegas en situaciones de crisis.					
19	Mantengo una imagen profesional incluso en momentos de emergencia.					
20	Encaro mi trabajo con gratificación en situaciones críticas.					
21	Afronto con confianza los retos laborales durante emergencias.					
22	Manejo de manera eficiente los recursos materiales en situaciones de crisis.					
23	Administro de forma efectiva el tiempo de trabajo durante estados de emergencia.					
24	Planifico con anticipación mis tareas en situaciones críticas.					
25	Recibo de manera positiva la crítica constructiva del público en momentos de emergencia.					
26	Llevo a cabo mis labores conforme a lo planificado en situaciones de crisis.					
Dimensión 2: Factores Operativos.						
27	Actualizo mis responsabilidades laborales de manera constante durante situaciones de emergencia.					
28	Me aseguro de que el público haya comprendido la información que he proporcionado en momentos de crisis.					
29	Optimizo de manera eficiente el espacio de trabajo en situaciones de emergencia.					
30	Ejecuto con eficacia las diversas tareas asignadas por mi superior durante estados de emergencia.					
31	Transmito de manera oportuna información crucial en situaciones de emergencia.					
32	Sigo rigurosamente los procedimientos establecidos por la institución durante estados de emergencia.					
33	Contribuyo activamente al cumplimiento de las labores planificadas durante situaciones de emergencia.					
34	Colaboro en el logro de las metas del área durante estados de emergencia.					

35	Mantengo relaciones laborales positivas con mi supervisor durante situaciones de crisis.					
----	--	--	--	--	--	--

Se agradece su participación...

ANEXO 2: Ficha técnica

Nombre Original del instrumento:	Instrumento para la medición de la variable estrés laboral en estado de emergencia.
Autores y año:	Puerta Ríos E. y Martínez Casanova I. (2023)
Objetivo del instrumento:	Medir la percepción de la variable estrés laboral en estado de emergencia.
Usuarios:	Colaboradores de una de una institución educativa en Pachacámac Lima.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Cuestionario.
Validez:	Validado por expertos: Dra. Bilmia Veneros Urbina. Dr. Paolo Andre Amaya Alvarado. Ms. Ps. Mario E. Talledo Manrique.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach = 0.837

Nombre Original del instrumento:	Instrumento para la medición de la variable desempeño laboral en estado de emergencia.
Autores y año:	Puerta Ríos E. y Martínez Casanova I. (2023)
Objetivo del instrumento:	Medir la percepción de la variable desempeño laboral en estado de emergencia.
Usuarios:	Colaboradores de una institución educativa en Pachacámac Lima.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Cuestionario.
Validez:	Validado por expertos: Dra. Bilmia Veneros Urbina. Dr. Paolo Andre Amaya Alvarado. Ms. Ps. Mario E. Talledo Manrique.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach = 0.909

ANEXO 3: Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de variables estrés laboral y desempeño laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Estrés laboral	Es aquella respuesta física y mental general de un individuo ante las tensiones internas o externas asociadas con el trabajo" (Robbins y Judge, 2009	Para comprender a la variable estrés laboral se aplicará un cuestionario que contenga ítems sobre las dimensiones estresores del ambiente físico y estresores relativos al contenido de la tarea.	Dimensión 1: Estresores del ambiente físico.	Iluminación	1-10	Cuestionario	Escala tipo Likert
				Ruido			
				Temperatura	11-22		
				Espacio laboral			
				Ambientes contaminados			
				Comodidad			
			Dimensión 2: Estresores relativos al contenido de la tarea.	Carga mental			
				Control sobre la tarea			
				Jornada de trabajo			
				Relaciones interpersonales			
				Promoción y desarrollo de la carrera profesional			
				Estabilidad			
Desempeño laboral	Es aquel resultado de la motivación de los empleados, destacando la importancia de establecer metas específicas y desafiantes para motivar a los empleados (Locke & Latham, 2002).	Para comprender a la variable desempeño laboral se aplicará un cuestionario que contenga ítems sobre las dimensiones factores Actitudinales y factores Operativos.	Dimensión 1: Factores Actitudinales.	Disciplina	1-26	Cuestionario	Escala tipo Likert
				Actitud cooperativa			
				Responsabilidad			
				Habilidad			
				Discreción			
				Presentación personal			
				Eficacia			
				Creatividad			
			Dimensión 2: Factores Operativos.	Realización	27-35		
				Conocimiento			
				Calidad			
				Cantidad			
				Exactitud			
				Liderazgo			
				Trabajo en equipo			

ANEXO 4: Carta de presentación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 20 de abril de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 575-2024/UCT-EPG-D

Sr. Juan Alberto Martínez Casanova
PROMOTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "SANTÍSIMO JESÚS SALVADOR" - PACHACÁMAC

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 Evelyn Ana Celia Puerta Ríos, identificado con DNI N° 80636301, y Inmaculada Soledad Pamela Martínez Casanova, identificado con DNI N° 7892166, estudiantes del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de nuestra institución. Actualmente, los estudiantes se encuentran desarrollando un proyecto de investigación titulado: **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DURANTE ESTADO DE EMERGENCIA PACHACAMAC LIMA 2023.**

Le presento a Evelyn Ana Celia Puerta Ríos y Inmaculada Soledad Pamela Martínez Casanova 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,





Dr. Jorge Brenis Exeblo
Director (e) de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

C/c:
Interesados, archivo EPG

ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo JUAN ALBERTO MARTINEZ CASANOVA, identificado con DNI: 10499347, en mi calidad de PROMOTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "SANTISIMO JESUS SALVADOR" con RUC 20606058579, ubicado en la ciudad de LIMA.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A las tesis Br. Evelyn Ana Celia, Puerta Ríos y Br. Inmaculada Soledad Pamela, Martínez Casanova, del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Aplicar los instrumentos de recolección de datos para la variable aprendizaje colaborativo y rendimiento académico; con la finalidad de que pueda desarrollar su ☐ Informe estadístico, ☐ Trabajo de Investigación, ☒ Tesis para optar el grado académico de Maestro.

☒ Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

☒ Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

☐ Mencionar el nombre de la empresa.

 
JUAN ALBERTO MARTINEZ CASANOVA
PROMOTOR

DNI Nro: 10499347

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Br. Evelyn Ana Celia, Puerta Ríos

Nro. de DNI: 80636301



Br. Inmaculada Soledad Pamela,
Martínez Casanova

Nro. de DNI: 07892166

ANEXO 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Vanessa Graciela Rosas Taipe**, con DNI No **44838279**, colaboradora de la Institución Educativa Privada "Santísimo Jesús Salvador" del distrito de Pachacámac - Lima en el cargo de **Docente**, declaro ser participante de la investigación, **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DURANTE ESTADO DE EMERGENCIA PACHACAMAC LIMA 2023**, y conocer los términos de este consentimiento informado, los objetivos de la investigación, las formas de participación y del acceso a la información y resguardo de información que sea producida en el estudio. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta será usada solo con fines de difusión científica.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.



Vanessa Graciela Rosas Taipe
DNI: 44838279

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Nazzia Luz Meléndez Santana**, con DNI No. 47812823, colaboradora de la **Institución Educativa Privada "Santísimo Jesús Salvador"** del distrito de Pachacámac - Lima en el cargo de **Docente**, declaro ser participante de la investigación, **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DURANTE ESTADO DE EMERGENCIA PACHACAMAC LIMA 2023**, y conocer los términos de este consentimiento informado, los objetivos de la investigación, las formas de participación y del acceso a la información y resguardo de información que sea producida en el estudio. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta será usada solo con fines de difusión científica.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.



Nazzia Luz Meléndez Santana
DNI: 47812823

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Roxana Molero Cáceres, con DNI No. 45728942, colaboradora de la la Institución Educativa Privada "Santísimo Jesús Salvador" del distrito de Pachacámac - Lima en el cargo de Docente, declaro ser participante de la investigación, **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DURANTE ESTADO DE EMERGENCIA PACHACAMAC LIMA 2023**, y conocer los términos de este consentimiento informado, los objetivos de la investigación, las formas de participación y del acceso a la información y resguardo de información que sea producida en el estudio. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta será usada solo con fines de difusión científica.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.



Roxana Molero Cáceres
DNI: 45728942

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Yo Giovana Mariana Villanueva Soriano, con DNI 43084071, colaboradora de la **Institución Educativa Privada "Santísimo Jesús Salvador"** del distrito de Pachacámac - Lima en el cargo de **Docente**, declaro ser participante de la investigación, **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DURANTE ESTADO DE EMERGENCIA PACHACAMAC LIMA 2023**, y conocer los términos de este consentimiento informado, los objetivos de la investigación, las formas de participación y del acceso a la información y resguardo de información que sea producida en el estudio. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta será usada solo con fines de difusión científica.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.



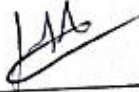
Giovana Mariana Villanueva Soriano
DNI: 43084071

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Yo **Santiago Jesús Aiquipa Torres**, con DNI 45443266, colaboradora

De la Institución Educativa Privada "Santísimo Jesús Salvador" del distrito de Pachacámac - Lima en el cargo de **Docente**, declaro ser participante de la investigación, **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DURANTE ESTADO DE EMERGENCIA PACHACAMAC LIMA 2023**, y conocer los términos de este consentimiento informado, los objetivos de la investigación, las formas de participación y del acceso a la información y resguardo de información que sea producida en el estudio. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta será usada solo con fines de difusión científica.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.



Santiago Jesús Aiquipa Torres
DNI: 45443266

ANEXO 7: Matriz de consistencia

ITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DURANTE ESTADO DE EMERGENCIA PACHACÁMAC LIMA 2023	Problema General: ¿Cuál es relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023?	Hipótesis General Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023. Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.	Objetivo general Identificar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.	V1: ESTRÉS LABORAL	Dimensión 1: Estresores del ambiente físico. Dimensión 2: Estresores relativos al contenido de la tarea.	SEGÚN EL GRADO DE ABSTRACCIÓN Aplicada ENFOQUE: Cuantitativo DISEÑO: No experimental, transeccional. POBLACIÓN Y MUESTRA Población: 80 colaboradores Muestra: 60 colaboradores (Muestreo No probabilístico, tipo por conveniencia) TECNICA: La encuesta. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Cuestionario de 22 y 35 ítems para medir estrés laboral y desempeño laboral en un

	Problemas Específicos: ¿Cuál es relación entre la dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023? ¿Cuál es relación que existe entre la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023?	Hipótesis Específicas HE1: Existe relación significativa entre la dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023. HE2: Existe relación significativa entre la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.	Objetivos específicos *Describir el nivel del estrés laboral de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023. *Describir el nivel del desempeño laboral de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023. *Estimar la relación entre la dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño laboral de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023. *Estimar la relación entre la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño laboral en colaboradores en una institución pública de una institución educativa durante estado de emergencia Pachacámac Lima durante 2023.	V2: DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 1: Factores Actitudinales. Dimensión 2: Factores Operativos.	estado de emergencia respectivamente.
--	--	--	---	--------------------------------------	--	--

ANEXO 8: Validación de instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **BILMIA VENEROS URBINA**, con DNI N° 18055478, de profesión BIOLOGA PESQUERA, grado académico DOCTORA EN CIENCIAS BIOLOGICAS, con código de colegiatura CBP: 1581, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE DE CATEDRA, en la Institución UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **“Cuestionario para medir la variable estrés laboral en estado de emergencia”**, cuyo propósito es medir el estrés laboral en un estado de emergencia desde la perspectiva de quienes vienen laborando en una institución pública, a los efectos de su aplicación a colaboradores de una institución pública en Trujillo. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 15 días del mes de noviembre del 2023.

Apellidos y nombres: VENEROS URBINA BILMIA. **DNI:** 18055478 **Firma:**

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **BILMIA VENEROS URBINA**, con DNI N° 18055478, de profesión BIOLOGA PESQUERA, grado académico DOCTORA EN CIENCIAS BIOLOGICAS, con código de colegiatura CBP: 1581, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE DE CATEDRA, en la Institución UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **“Cuestionario para medir la variable desempeño laboral en estado de emergencia”**, cuyo propósito es medir el desempeño laboral en un estado de emergencia desde la perspectiva de quienes vienen laborando en una institución publica, a los efectos de su aplicación a colaboradores de una institución pública en Trujillo. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 15 días del mes de noviembre del 2023.

Apellidos y nombres: VENEROS URBINA BILMIA. **DNI:** 18055478 **Firma:**

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **PAOLO ANDRE AMAYA ALVARADO**, con DNI N° 46128308, de profesión **BIOLOGO**, grado académico **DOCTOR EN CIENCIAS AMBIENTALES**, con código de colegiatura **CBP: 9715**, labor que ejerzo actualmente como **AUDITOR DE PROCESOS**, en la Institución **TRANSPORTES LINEA SA**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **“Cuestionario para medir la variable estrés laboral en estado de emergencia”**, cuyo propósito es medir el estrés laboral en un estado de emergencia desde la perspectiva de quienes vienen laborando en una institución pública, a los efectos de su aplicación a colaboradores de una institución pública en Trujillo. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 18 días del mes de noviembre del 2023.

Apellidos y nombres: AMAYA ALVARADO PAOLO ANDRE. **DNI:** 46128308 **Firma:**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **PAOLO ANDRE AMAYA ALVARADO**, con DNI N° 46128308, de profesión **BIOLOGO**, grado académico **DOCTOR EN CIENCIAS AMBIENTALES**, con código de colegiatura **CBP: 9715**, labor que ejerzo actualmente como **AUDITOR DE PROCESOS**, en la Institución **TRANSPORTES LINEA SA**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **“Cuestionario para medir la variable desempeño laboral en estado de emergencia”**, cuyo propósito es medir el desempeño laboral en un estado de emergencia desde la perspectiva de quienes vienen laborando en una institución pública, a los efectos de su aplicación a colaboradores de una institución pública en Trujillo. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
6. Calidad de redacción de los ítems.	X				
7. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
8. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
9. Congruencia con los indicadores.		X			
10. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 18 días del mes de noviembre del 2023.

Apellidos y nombres: AMAYA ALVARADO PAOLO ANDRE. **DNI:** 46128308 **Firma:**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **MARIO ERNESTO TALLEDO MANRIQUE**, con DNI N° 46603005, de profesión **PSICOLOGO**, grado académico **MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, con código de colegiatura CPP: 25825, labor que ejerzo actualmente como **COORDINADOR ADMINISTRATIVO**, en la Institución **UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **"Cuestionario para medir la variable estrés laboral en estado de emergencia"**, cuyo propósito es medir el estrés laboral en un estado de emergencia desde la perspectiva de quienes vienen laborando en una institución pública, a los efectos de su aplicación a colaboradores de una institución pública en Trujillo. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 20 días del mes de noviembre del 2023.

Apellidos y nombres: TALLEDO MANRIQUE MARIO ERNESTO. **DNI:** 46603005 **Firma:**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **MARIO ERNESTO TALLEDO MANRIQUE**, con DNI N° 46603005, de profesión **PSICOLOGO**, grado académico **MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, con código de colegiatura CPP: 25825, labor que ejerzo actualmente como **COORDINADOR ADMINISTRATIVO**, en la Institución **UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **“Cuestionario para medir la variable desempeño laboral en estado de emergencia”**, cuyo propósito es medir el desempeño laboral en un estado de emergencia desde la perspectiva de quienes vienen laborando en una institución pública, a los efectos de su aplicación a colaboradores de una institución pública en Trujillo. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 20 días del mes de noviembre del 2023.

Apellidos y nombres: TALLEDO MANRIQUE MARIO ERNESTO. **DNI:** 46603005 **Firma:**



ANEXO 9: Reporte Turnitin

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DURANTE ESTADO DE EMERGENCIA PACHACÁMAC LIMA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	17%	2%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo