

FACULTAD DE NEGOCIOS  
Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS  
DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
VIRGEN DE LA PUERTA, CALLAO, EN EL 2024”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autor:**

Saul Konja Ordinola

**Asesor:**

Mg. Olga Paola Aguirre Pérez

<https://orcid.org/0000-0001-8951-3563>

Lima - Perú

**2024**

## JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	<b>GUILLERMO JUNIORS MORALES BENAVIDES</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	<b>PEDRO ALFONSO VELASQUEZ TAPULLIMA</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	<b>OLGA PAOLA AGUIRRE PEREZ</b>
	Nombre y Apellidos

## INFORME DE SIMILITUD

### 16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

#### Filtrado desde el informe




- Bibliografía

#### Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

---

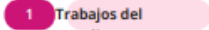
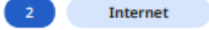
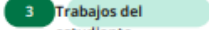
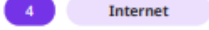
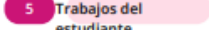
#### Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

---

#### Fuentes principales

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

<b>1</b>  Trabajos del estudiante	
Universidad Privada del Norte	11%
<b>2</b>  Internet	
hdl.handle.net	2%
<b>3</b>  Trabajos del estudiante	
uncedu	2%
<b>4</b>  Internet	
repositorio.upn.edu.pe	1%
<b>5</b>  Trabajos del estudiante	
Universidad Cesar Vallejo	1%

## DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado en primer lugar a Dios por permitirme llegar con bien y sabiduría en todo este proceso de investigación continua, en segundo lugar a mi familia que me acompaña durante este trayecto y aportan con ciertos conocimientos, me muestran el apoyo incondicional respetando mi horario académico y fortaleciendo a través de sus actos mi desarrollo personal y profesional, finalmente a mis compañeros de trabajo por la flexibilidad en el tiempo para poder programarme e ir desarrollando mi proyecto.

## AGRADECIMIENTO

En la ejecución de este proyecto agradezco a mis docentes quienes me aportaron sabiduría, impartieron liderazgo, compartieron sus conocimientos para mi desarrollo personal y profesional. A mi familia que supieron comprender y respetar mis tiempos de educación y trabajo brindándome siempre su apoyo incondicional en cada trabajo elaborado, a mi entorno laboral que me dio la facilidad de tiempo y espacio para la realización de mi proyecto y me proporcionaron la experiencia para seguir descubriendo mis habilidades personales y poner en práctica todo lo aprendido durante estos años.

## TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	12
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Antecedentes</b>	<b>14</b>
<b>1.3. Bases Teóricas</b>	<b>18</b>
<b>1.4. Desempeño laboral</b>	<b>25</b>
<b>1.5. Formulación del problema</b>	<b>30</b>
<b>1.6. Objetivos</b>	<b>30</b>
<b>1.7. Hipótesis</b>	<b>31</b>
<b>1.8. Justificación</b>	<b>31</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	33
<b>2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>33</b>
<b>2.2. Unidad de estudio</b>	<b>33</b>
<b>2.3. Población y muestra</b>	<b>33</b>
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos</b>	<b>33</b>
<b>2.5. Consideraciones éticas</b>	<b>37</b>

CAPÍTULO III: RESULTADOS	38
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	49
CONCLUSIONES	54
REFERENCIAS	56
ANEXOS	58

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> Validez de contenido del instrumento .....	34
<b>Tabla 2</b> Alfa de Cronbach del instrumento 1 .....	35
<b>Tabla 3</b> Alfa de Cronbach del instrumento 2 .....	36
<b>Tabla 4</b> Distribución de la frecuencia del Estrés Laboral y Desempeño Laboral .....	38
<b>Tabla 5</b> Distribución de la frecuencia del Apoyo Organizacional y Desempeño Laboral .....	39
<b>Tabla 6</b> Distribución de la frecuencia del Sobrecarga Laboral y Desempeño Laboral.....	40
<b>Tabla 7</b> Distribución de la frecuencia del Dificultades Interpersonales y Desempeño Laboral .....	42
<b>Tabla 8</b> Distribución de la frecuencia del Influencia del Líder y Desempeño Laboral .....	43
<b>Tabla 9</b> Prueba de hipótesis general .....	44
<b>Tabla 10</b> Hipótesis específica 1.....	45
<b>Tabla 11</b> Hipótesis específica 2.....	46
<b>Tabla 12</b> Hipótesis específica 3.....	47
<b>Tabla 13</b> Hipótesis específica 4.....	48

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Fases del estrés. Síndrome General de Adaptación (Hans Seyle, 1936) .....	23
<b>Figura 2</b> Distribución de la frecuencia del Estrés Laboral y Desempeño Laboral.....	38
<b>Figura 3</b> Distribución de la frecuencia del Apoyo Organizacional y Desempeño Laboral.....	40
<b>Figura 4</b> Distribución de la frecuencia del Sobrecarga Laboral y Desempeño Laboral .....	41
<b>Figura 5</b> Distribución de la frecuencia del Dificultades Interpersonales y Desempeño Laboral .....	42
<b>Figura 6</b> Distribución de la frecuencia del Influencia del Líder y Desempeño Laboral .....	43

## RESUMEN

La presente tesis, titulada "Estrés laboral y desempeño de los docentes en la Institución Educativa Virgen de la Puerta Callao en el 2024", tiene como objetivo principal analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en dicha institución educativa. El tipo de investigación es cuantitativo con diseño transversal y descriptivo. El instrumento utilizado fue una encuesta para medir el nivel de estrés y el desempeño laboral de los docentes, utilizando una escala valorativa. La población estuvo conformada por 35 docentes de la Institución Educativa Virgen de la Puerta, tomando una muestra representativa para la investigación. Como conclusión general se obtuvo que un alto nivel de estrés laboral afecta negativamente el desempeño de los docentes. Se encontró que un porcentaje significativo de los docentes presenta niveles altos de estrés, lo cual repercute en su desempeño. De acuerdo a los hallazgos, se recomienda implementar programas de manejo del estrés y de apoyo psicológico para los docentes, con el fin de mejorar su desempeño laboral y su bienestar general.

**PALABRAS CLAVES:** Estrés laboral, desempeño laboral, docentes, sobrecarga laboral

**ABSTRACT**

This thesis, entitled "Work stress and performance of teachers in the Virgen de la Puerta Callao Educational Institution in 2024," has as its main objective to analyze the relationship between work stress and the performance of teachers in that educational institution. The type of research is quantitative with a cross-sectional and descriptive design. The instrument used was a survey to measure the level of stress and work performance of teachers, using a value scale. The population was made up of 35 teachers from the Virgen de la Puerta Educational Institution, taking a representative sample for research. As a general conclusion, it was obtained that a high level of work stress negatively affects the performance of teachers. It was found that a significant percentage of teachers have high levels of stress, which has an impact on their performance. According to the findings, it is recommended to implement stress management and psychological support programs for teachers, in order to improve their work performance and general well-being.

**KEYWORDS:** Work stress, work performance, teachers, work overload

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

A nivel mundial, el estrés es una de las causas del ausentismo, falta de compromiso, insatisfacción laboral, depresión y genera ansiedad en quienes lo padecen. (Rivera et al., 2014).

En Europa se ha establecido que más de la mitad de los trabajadores acuden a trabajar con alguna enfermedad, gran parte de la cual está relacionada con el estrés laboral y por tanto se convierte en un problema de salud pública. Debido a esto, se podrían perder más de 16 millones de días laborales al año por baja médica, lo que significa que unas 44.000 personas no irán a trabajar, ocasionando pérdidas económicas millonarias al país y al mundo. tal situación también conduciría a pérdidas inconmensurables en la productividad del potencial humano. (Castillo et al.,2019)

A nivel latinoamericano, según un informe elaborado por la Oficina Regional Caribe y América Latina de la OIT, el estrés asociado al trabajo profesional está estrictamente relacionado con el entorno del profesional y cómo se estructura el trabajo con 12 a 15 % empleados, quienes fueron entrevistados en el primer estudio de condiciones de trabajo y salud en Centroamérica, reportaron sentirse estresados y tensionados en el trabajo. (OIT 2016)

En el Perú, ocho de cada diez sufren estrés laboral porque los socios carecen de las capacidades, habilidades, conocimientos y calificaciones para desarrollar sus actividades y cumplir con los requisitos. Una de las consecuencias del estrés es la ansiedad laboral, donde la persona se siente desmotivada, desconectada, irritada, agotada mental y físicamente,

deprimida, lo que en definitiva afecta su productividad y eficiencia, así como la competitividad y rentabilidad de la empresa. (Chuzón et al., 2018)

Un docente que labora en instituciones educativas tiene diferentes características personales que están directamente influenciadas por condiciones externas que afectan su desempeño laboral y la comunicación con los estudiantes. (Bada, 2020).

De acuerdo con Zomeño (2019), el profesor hoy en día se enfrenta a numerosas demandas y presiones laborales que provocan situaciones de estrés entre ellas: alumnos conflictivos, desencuentros con las familias, carga de trabajo, malas relaciones entre compañeros, etc. Es por ello que el estrés es uno de los mayores problemas para los docentes.

El personal docente ha enfrentado los desafíos de una pandemia global de COVID-19. Durante este tiempo, se vieron obligados a realizar trabajos remotos, esto significó no tener la interrelación con los alumnos e incluso con sus colegas, teniendo que laborar más horas de lo que estaban acostumbrado y muchos debieron de actualizarse tecnológicamente para brindar un buen servicio, en la actualidad a pesar que las clases ya son presenciales la institución educativa Virgen de la Puerta ha optado por adaptar la educación híbrida, lo que ocasionó que se sientan, desgastados emocionalmente, insatisfechos, desmotivados, poco valorados, cansados y desmerecidos en su profesión.

Por lo expuesto, en esta tesis se busca determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024, con esta información es posible que la institución lo emplee para manejar el estrés con su plana docente.

## 1.2. Antecedentes

### 1.2.1. Antecedentes Internacionales

Peña y Barrero (2020), en su tesis titulada "Perfil del estrés en docentes de una institución oficial de secundaria de Bucaramanga" de la Universidad Cooperativa de Colombia, se propusieron identificar el perfil de estrés de los profesores en una escuela secundaria oficial de Bucaramanga utilizando el método de Nowack (2002). La investigación siguió un enfoque descriptivo y cuantitativo, aplicándose a una muestra de 100 docentes de tres colegios oficiales de Bucaramanga. Las conclusiones de la tesis sugieren la necesidad de diseñar estrategias que ayuden a mitigar el estrés en los docentes, tales como la creación de un ambiente laboral saludable y el fortalecimiento de las relaciones humanas entre los educadores.

Rojas y Martínez (2020), en su investigación titulada "Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia COVID-19" de la Universidad Miguel de Cervantes de Chile, se propusieron analizar cómo se gestiona el estrés laboral entre los docentes del Colegio San Ignacio en Viña del Mar, Región de Valparaíso, Chile, tras la pandemia de COVID-19. Este estudio, de naturaleza descriptiva y exploratoria, se basó en una muestra de 87 profesores de dicha institución. Los resultados mostraron que los docentes no fomentan relaciones cooperativas con sus colegas y deben tener en cuenta sus habilidades y competencias al implementar prácticas educativas. Asimismo, se concluyó que la pandemia no tuvo un impacto significativo en la percepción del estrés laboral entre los docentes.

García (2020), en su estudio titulado "Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta" de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, Manabí, Ecuador, se centró en evaluar el estrés ocupacional entre los

profesores de secundaria. La investigación examinó la relación entre las fuentes de estrés, las estrategias de afrontamiento y los síntomas de salud percibidos. Este estudio descriptivo, no experimental y de corte transversal, se llevó a cabo con una muestra de 57 docentes de una institución pública. Las principales herramientas utilizadas fueron la Nota Técnica de Prevención (NTP) 574, la NTP 421 y un cuestionario sobre estrategias de afrontamiento. Los hallazgos indican que muchos docentes experimentan niveles de estrés que van desde la ansiedad hasta la gravedad. Para mitigar las fuentes de estrés, es esencial implementar medidas preventivas adecuadas.

Barreto y Piamonte (2020), en su tesis titulada “Estrés laboral en comunidad docente” de la Universidad Cooperativa de Colombia, Bucaramanga, Santander, se propusieron comprender las condiciones actuales de los docentes para poder extraer conclusiones. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de corte transversal y nivel descriptivo, y se basó en una muestra de 50 docentes de instituciones de educación básica a nivel nacional. Los resultados mostraron que el 52% de los participantes podrían desarrollar el síndrome de Burnout, el 42% se encuentran en situaciones que pueden desencadenarlo y el 6% ya lo presentan. Esto indica que hay situaciones que los profesores desean evitar en las instituciones y que no están rindiendo al 100% de su capacidad laboral debido al estrés.

Yáñez (2020), en su tesis titulada “Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de la ciudad de Riobamba” de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, se propuso identificar las causas del estrés laboral entre los docentes eventuales de la Facultad de Ciencias Aplicadas de Chimborazo en Riobamba. La investigación, basada en un enfoque cuantitativo de campo, utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional. La muestra incluyó a 557 docentes seleccionados al azar mediante un muestreo por conveniencia. Para la recolección de datos

se empleó una encuesta, validada tanto por expertos en el área como por el método alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0,92 de viabilidad y factibilidad. Los resultados revelaron que la inestabilidad laboral y la sobrecarga de trabajo son las principales causas del estrés laboral, lo que refleja las percepciones de los docentes respecto a su forma de contratación.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales**

Pulido (2021), en su tesis titulada "Estrés laboral y características del trabajo en educadores de un colegio privado en Lima" de la Pontificia Universidad Católica del Perú, investigó la relación entre el estrés laboral y las características del trabajo en un grupo de docentes del área académica de un colegio privado en Lima Metropolitana. Utilizando una metodología cuantitativa y un enfoque correlacional, el estudio incluyó a 82 docentes voluntarios. Los resultados indicaron un bajo nivel de estrés laboral y una correlación inversa significativa, sugiriendo que un manejo adecuado de las características del trabajo se asocia con niveles reducidos de estrés en los educadores.

Mamani (2022), en su tesis "Estilos de afrontamiento al estrés y salud mental positiva en docentes de nivel primario y secundario en colegios públicos del distrito San Miguel – Lima" de la Universidad Cayetano Heredia, se propuso analizar la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la salud mental positiva. Con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional, el estudio abarcó a 150 docentes de nivel primario y secundario. Utilizando el instrumento COPE validado por expertos y con un coeficiente de consistencia interna aceptable, los resultados mostraron que no existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la salud mental positiva ( $p < 0.69$ ), aunque se encontró una correlación moderada entre el estilo evitativo y la salud mental positiva.

Alburquerque y Capo (2021), en su tesis “Influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una institución educativa, Chiclayo 2020-2021” de la Universidad Señor de Sipán, investigaron cómo el estrés laboral afecta el desempeño docente en una institución educativa de Chiclayo. Con una metodología básica de enfoque relacional-causal y un diseño no experimental, la muestra consistió en 26 docentes. Utilizando los cuestionarios de Maslach y Jackson para estrés laboral y de Figueroa (2018) para desempeño docente, se observó que un nivel regular de estrés laboral (65.385) influye negativamente en el desempeño docente.

Reyes (2021), en su tesis “Estrés laboral y clima organizacional en los docentes de la I.E. San Juan en el distrito de San Juan de Miraflores al año 2020” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, buscó determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes de la I.E. San Juan en el distrito de San Juan de Miraflores hasta el año 2020. Con un diseño metodológico descriptivo, correlacional y transversal, y una muestra de 103 docentes, se utilizaron instrumentos de medición en escala Likert. El instrumento de estrés laboral, desarrollado por la autora, tuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.817 y un KMO de 0.755, mientras que el instrumento de clima organizacional, desarrollado por Liza (2020), obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.904 y un KMO de 0.898. La conclusión fue que existe una relación inversa moderada ( $r=0.541$ ) entre el estrés laboral y el clima organizacional, donde un aumento en el estrés laboral disminuye la calidad del clima organizacional y viceversa.

Torrejón (2023), en su artículo “Estrés laboral y su repercusión en la salud de docentes universitarios durante la pandemia por COVID-19” de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, analizó el impacto del estrés laboral en la salud de docentes universitarios durante la pandemia. Utilizando una metodología descriptiva y retrospectiva basada en una

revisión documental de investigaciones con enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos, se revisaron 33 artículos, principalmente de la base de datos DOAJ en español y de tipo cuantitativo. Se identificaron como factores predisponentes al estrés la sobrecarga laboral y la doble presencia del docente (30.30%). Se concluyó que el nivel de estrés laboral es notablemente mayor entre las mujeres, especialmente aquellas de 50 años en adelante que trabajan bajo modalidades de contrato.

### **1.3. Bases Teóricas**

#### **1.3.1. Definiciones de Estrés**

El concepto de estrés se originó con las investigaciones de Selye (1956, p. 4), quien es considerado uno de los pioneros en este campo. Según Selye, el estrés es "la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior", es decir, "el estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos inducidos dentro de un sistema fisiológico".

Para Galán (2012), la palabra estrés proviene del término sajón "stress", que significa tensión. Este término describe la respuesta del individuo cuando se enfrenta a situaciones que exigen un cambio en su repertorio de conductas cotidianas, ya que pueden afectar su capacidad de control sobre los acontecimientos o en condiciones más demandantes de su integridad. En estas circunstancias, el individuo genera una respuesta a nivel fisiológico que lo prepara para un rendimiento superior al normal (p.120).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016), el estrés se define como la reacción física y emocional ante un daño originado por un desbalance entre las demandas percibidas y los recursos y capacidades que una persona considera tener para enfrentar dichas demandas.

### **1.3.2. Estrés laboral**

El estrés laboral es un tipo específico de estrés que se centra en el entorno profesional. Este tipo de estrés surge de la presión por realizar actividades laborales, lo que puede sobrecargar al trabajador tanto física como mentalmente, afectando su salud y su entorno, y provocando un desequilibrio entre su vida laboral y personal. Además, impacta negativamente en la productividad de la empresa u organización (IMSS, s.f.).

Según la OMS (2004), el estrés laboral es "la respuesta que una persona puede experimentar ante demandas y presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades, desafiando su capacidad para manejar la situación".

La docencia es una profesión en la que los maestros interactúan constantemente con diversas personas (directores, colegas, estudiantes, padres de familia, etc.). Estas interacciones pueden ser fuentes de estrés (Tacca & Huamán, 2019) debido a factores psicosocio-ambientales como liderazgos incompetentes, responsabilidades directivas, presión laboral, alta cantidad de estudiantes por aula y falta de interés estudiantil, entre otros, que pueden ocasionar estrés laboral en los docentes (Rubio et al., 2019).

#### **1.3.2.1. Teoría basada en la respuesta**

Según Selye (1956), el estrés se manifiesta cuando el organismo experimenta un desequilibrio debido a factores internos y externos, y la respuesta del cuerpo es una reacción excepcional para restaurar ese equilibrio. Este fenómeno se describe a través del Síndrome General de Adaptación (SGA), que consta de tres etapas: alerta, resistencia y agotamiento. Sin embargo, esta teoría presenta algunas limitaciones, como la falta de precisión operativa y científica, y una definición redundante del estresor, considerándolo simplemente como un estímulo que induce el estrés. Según esta teoría, el estrés ocurre cuando hay una alteración en el equilibrio interno del cuerpo, que responde de manera extraordinaria para

contrarrestarlo. La respuesta al estrés es principalmente fisiológica e implica un esfuerzo notable, generando una sensación subjetiva de tensión ante cualquier demanda. Ante estímulos intensos o prolongados, se activa una hiperactividad homeostática, reflejada en cambios fisiológicos como el aumento de la frecuencia cardíaca y la liberación de hormonas. En los manuales y tratados de psicología, se menciona el concepto de estrés positivo o beneficioso, que se refiere a una respuesta adaptativa ante situaciones amenazantes, necesaria para ajustarse eficazmente a las demandas vitales, similar a la perspectiva de Selye. Por otro lado, se utiliza el término distrés o estrés negativo para describir la falla en la adaptación, caracterizada por sentimientos de frustración, inseguridad y desesperanza.

### **1.3.2.2. Teoría basada en estímulos**

Los precursores de la teoría basada en el estímulo, como Holmes y Rabe (1967), sostienen que los estímulos ambientales son responsables de las interrupciones en el funcionamiento adecuado del organismo, lo que la distingue de la teoría centrada en la respuesta.

Esta teoría es respaldada por Cox (1978), quien hace una analogía con la ley de elasticidad de Hooke. Según esta ley, una carga excesiva sobre un metal provoca su deformación. De igual forma, Cox sugiere que las personas tienen límites de tolerancia frente a factores externos y responden de manera diversa.

J. Weitz (citado por Cox, 1978) examinó esta cuestión e intentó categorizar los distintos tipos de situaciones identificadas como estresantes en la investigación. Propuso las siguientes ocho categorías:

- Procesar la información velozmente
- Estímulos ambientales dañinos,

- Percepción de amenaza,
- Función fisiológica alterada (por ejemplo, como resultado de enfermedad, pérdida de sueño, drogas, etc.)
- Aislamiento y confinamiento
- Bloquear, obstaculizar
- Presión grupal
- Frustración

### **1.3.2.3. Modelo demanda-control de Karasek**

Karasek (1979) creó uno de los primeros y más influyentes modelos de investigación de estrés laboral, analizando sistemáticamente los factores del entorno laboral que afectan el estrés y la salud de los empleados. Según su modelo, tres componentes principales contribuyen al estrés relacionado con el trabajo:

- Elementos que cumplen con las expectativas de los empleados.
- El grado de independencia para cumplir con estas expectativas (autonomía de los empleados).
- El nivel de apoyo de la organización para responder adecuadamente a las demandas.

Estos factores tienen un impacto en el estrés y los riesgos de salud relacionados con el estrés. Karasek sostiene que la autonomía de la toma de decisiones o la libertad de toma de decisiones de un trabajador es la restricción física y psicológica o la fuerza ejercida sobre el trabajador para hacer algo en contra de su voluntad, lo que modula la descarga de estrés o la transformación de estrés en energía. (Karasek, 1979, p. 287)

#### 1.3.2.4. Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social

Este es una ampliación del modelo original, propuesto por Johnson y Hall (1988) y Karasek y Theorell (1990), que incorpora la dimensión del Apoyo Social como un factor modulador del estrés.

#### 1.3.2.5. Fases o Etapas del Estrés

Selye (citó a Rodríguez, s.f), las personas pueden experimentar diferentes etapas de estrés, depende de la situación que presenten, a esto se le denomina síndrome general de adaptación, esto significa que las personas reaccionan de manera diferente según la situación en la que se encuentran.

Selye, identifico al menos tres fases en el modo de generadores de estrés:

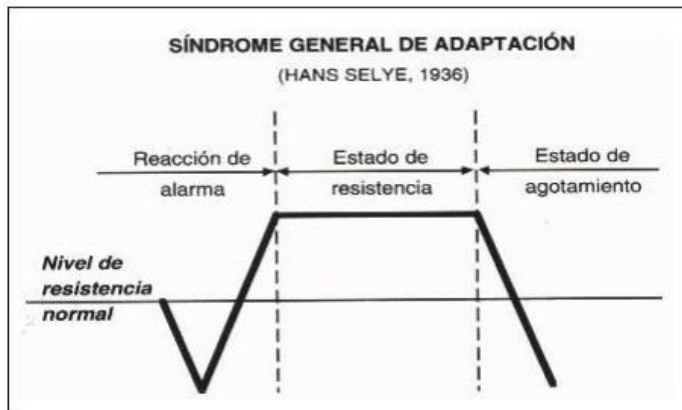
**Alarma de acción:** se activa cuando una persona se encuentra con una situación nueva. El cerebro analiza lo que sucede a su alrededor y evalúa los elementos a su alcance, cuando ve que no tiene mucha energía para reaccionar, libera adrenalina. El cuerpo se prepara para responder al evento y aumenta el ritmo cardíaco, la presión arterial, tensa los músculos.

**Resistencia:** El cuerpo humano puede adaptarse a la situación, pero la activación continúa, aunque en menor medida que antes. Si una situación estresante es continua, puede consumir recursos a un ritmo elevado, afectando a la persona. Cuando la situación estresante termina, el cuerpo vuelve a funcionar con normalidad.

**Agotamiento:** Esta etapa crea el mayor problema para una persona, porque el sistema se activa y las demandas estresantes no desaparecen, por lo que la actividad del cuerpo continúa y la resistencia se debilita. El estrés es peligroso si se produce de forma constante y prolongada o concentrado en una determinada parte del cuerpo, impidiendo la recuperación tanto física como mental.

**Figura 1**

*Fases del estrés. Síndrome General de Adaptación (Hans Selye, 1936)*



### 1.3.3. Dimensiones del estrés laboral.

#### a) Apoyo organizacional:

Bravo C., Yáñez, A. Jiménez y Figueroa (2007) mencionan el grado en el que los empleados sienten que la empresa valora su contribución y se preocupa por su bienestar, ya que esto ocurre cuando las remuneraciones son proporcionadas de manera justa, cuando los empleados tienen determinación y sus supervisores se sienten apoyados. Es una variable que hace referencia a cierto interés tanto por la investigación como por la práctica respecto de su conducta personal y profesional.

Según Uribe, Patlán y García (2015), el apoyo organizacional es una variable vinculada a la cultura organizacional y las percepciones de los individuos. Dependiendo de su nivel, puede provocar tanto reacciones favorables como desfavorables, las cuales se reflejan en comportamientos que impactan la productividad.

#### b) Sobrecarga laboral:

Según Gill y García (2008), argumentan que la distribución del trabajo es desigual, con algunas personas que tienen una agenda poco exigente y otras que están extremadamente

ocupadas. Esto genera una gran presión en ciertos individuos debido a la percepción de que tienen una cantidad excesiva de trabajo bajo su responsabilidad. Se incluyen demandas cuantitativas relacionadas con el trabajo, como trabajar bajo presión de tiempo, tener una carga laboral alta y realizar tareas de manera estresante.

Según Blanch, Crespo y Sahagún (2012), la sobrecarga de trabajo se define como un estado, ya sea ocasional o crónico, de saturación y exceso de tareas. Este estado está caracterizado por una percepción de falta de tiempo suficiente para completarlas adecuadamente, lo que puede generar una conciencia de prácticas profesionales deficientes. Esta intensificación del trabajo se manifiesta en la actividad laboral a través de síntomas como presión, rapidez, urgencia y la sensación de estar desbordado, con el riesgo percibido de un colapso.

#### **c) Dificultades interpersonales:**

Según Benaiges (2010), se identifican ciertos problemas que surgen en las relaciones con otras personas debido a la falta de socialización, empatía o la falta de habilidades en inteligencia emocional. Las dificultades interpersonales principalmente se atribuyen a deficiencias personales y a la falta de competencia en inteligencia interpersonal.

Gutiérrez Carmona, M., & López, JE (2015) define que las dificultades interpersonales se refieren a los problemas que surgen en las interacciones entre dos o más personas. Estas dificultades pueden ser causadas por una variedad de factores, incluyendo diferencias en las perspectivas, incapacidad para resolver conflictos de manera asertiva, baja autoestima, falta de habilidades sociales, y experiencias pasadas negativas en entornos sociales.

#### **d) Influencia del líder:**

Según Bass (1985), los líderes transformacionales tienen la capacidad de inspirar y motivar a sus seguidores para alcanzar metas más allá de sus intereses personales, lo que puede contribuir a reducir el estrés percibido por los docentes al sentirse apoyados y guiados hacia el logro de objetivos comunes.

Moran (2007) afirma que el comportamiento del líder impacta a sus seguidores, siendo el principal responsable de su éxito o fracaso, ya que son quienes facilitan el logro de los objetivos organizacionales.

#### **1.4. Desempeño laboral**

Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral se refiere a las acciones o comportamientos visibles en los empleados que son fundamentales para lograr los objetivos de la organización. El autor enfatiza que un rendimiento laboral efectivo es el activo más crucial de cualquier organización.

Martha Alles (2005) hace referencia a las características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Enfatiza en características de personalidad que se hacen evidentes a través de comportamientos observables, y que sustentan un desempeño relevante y superior.

Según Sánchez (2008), las competencias laborales se refieren a la capacidad de alcanzar los resultados establecidos, donde el individuo en su trabajo muestra un entendimiento detallado del proceso necesario para llevar a cabo las tareas principales. Esto se ve influenciado por el uso de técnicas más efectivas para demostrar eficacia en sus actividades de acuerdo con los objetivos de la institución (p. 214).

### 1.4.1.1. Teoría de las expectativas

La teoría de las expectativas de Víctor Vroom, formulada en 1964, se centra en el proceso de toma de decisiones de los individuos en situaciones motivacionales. Según esta teoría, el nivel de motivación de una persona está determinado por la expectativa de que un esfuerzo particular conducirá a un rendimiento deseado y que este rendimiento será recompensado con un resultado valorado. La teoría se puede descomponer en tres componentes clave:

1. **Expectativa (E):** La creencia de que el esfuerzo adicional conducirá a un mejor rendimiento.
2. **Instrumentalidad (I):** La creencia de que un mejor rendimiento será recompensado.
3. **Valencia (V):** El valor que la persona asigna a la recompensa o resultado.

La fórmula de la teoría de las expectativas se expresa como:

$$\text{Motivación} = \text{Expectativa} \times \text{Instrumentalidad} \times \text{Valencia}$$

Según la teoría de Vroom, los individuos tienen diferentes conjuntos de metas y persiguen aquellas conductas que consideran más probables para alcanzarlas. La fuerza motivacional de una persona en una situación particular es el producto de la valencia y la expectativa. Si la valencia o la expectativa es cero, la motivación también lo será (Jones & George, 2019). En el contexto laboral, esta teoría sugiere que los empleados se sentirán motivados a realizar un esfuerzo adicional si perciben que dicho esfuerzo les ayudará a obtener una buena evaluación de desempeño, y que esta evaluación positiva les permitirá obtener recompensas organizacionales atractivas, como un aumento salarial, un ascenso o un reconocimiento (Bohlander & Snell, 2017).

En resumen, la motivación es el resultado del producto de estos tres componentes. Si cualquiera de estos componentes es bajo o nulo, la motivación resultante también será baja o nula.

#### 1.4.1.2. Teoría de Equidad de Adams

La Teoría de Equidad de John Stacy Adams, desarrollada en 1963, se centra en cómo los individuos perciben la justicia en las relaciones laborales, particularmente en términos de equidad en las recompensas que reciben en comparación con otros. Según esta teoría, las personas comparan la relación entre sus aportaciones (como esfuerzo, experiencia, educación) y sus recompensas (como salario, reconocimiento) con las relaciones de otros en situaciones similares.

La teoría se basa en los siguientes conceptos clave:

1. **Aportaciones (Inputs):** Los recursos que una persona aporta a su trabajo, como habilidades, tiempo, esfuerzo, y experiencia.
2. **Recompensas (Outcomes):** Lo que una persona recibe a cambio de sus aportaciones, como salario, beneficios, reconocimiento, y promociones.
3. **Comparación Social:** Las personas comparan su relación de aportaciones y recompensas con las de otros trabajadores.

Si una persona percibe que su relación de aportaciones y recompensas es equitativa en comparación con otros, se sentirá satisfecha. Si percibe una inequidad, puede experimentar insatisfacción y estar motivada a restaurar la equidad, lo que podría incluir reducir su esfuerzo, buscar una mejora en las recompensas, o incluso abandonar la organización.

#### **1.4.2. Dimensiones del desempeño laboral.**

##### **a) Satisfacción:**

Edwin A. Locke (1976), quien definió la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo o placentero resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales de la persona”. El concepto de satisfacción laboral se refiere al grado de complacencia o contento que un empleado siente respecto a su trabajo. Esta satisfacción puede estar influenciada por varios factores, incluyendo las condiciones laborales, la remuneración, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional, y las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

La satisfacción se entendió como "una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo en general o hacia alguna faceta del mismo" (Navarro et al., 2021, p. 9). La satisfacción laboral de los docentes puede verse afectada por diversos factores, como las condiciones de trabajo, el reconocimiento, las relaciones interpersonales y el equilibrio entre la vida personal y profesional.

##### **b) Motivación:**

Maslow, A. H. (1943) definió la motivación como el proceso de satisfacer necesidades, donde las necesidades más básicas deben ser satisfechas antes de que surjan necesidades de nivel superior. Su teoría postula que las necesidades humanas se estructuran en una pirámide, comenzando por las necesidades fisiológicas y avanzando hacia la autorrealización.

Por su parte, la motivación se conceptualizó como "el proceso que inicia, guía y mantiene el comportamiento orientado a lograr un objetivo" (Meñaca et al., 2021, p. 3). En

el contexto educativo, la motivación de los docentes es crucial para fomentar su compromiso, entusiasmo y desempeño en el aula.

### **c) Evaluaciones de desempeño:**

Gary Dessler (2016), quien define la evaluación de desempeño como “cualquier procedimiento que implica la valoración sistemática del desempeño de un empleado en el trabajo en relación con los estándares establecidos para ese trabajo”

En cuanto (Werther & Davis, 2020, p. 305). Definieron a las evaluaciones de desempeño como "un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desempeñan". Las evaluaciones de desempeño docente son herramientas esenciales para identificar fortalezas y áreas de mejora, así como para brindar retroalimentación y oportunidades de desarrollo profesional.

### **d) Rendimiento**

John P. Campbell (1990), quien define el rendimiento laboral como “los comportamientos o acciones de un individuo que son relevantes para los objetivos de la organización”. El concepto de rendimiento se refiere al nivel de eficacia y eficiencia con el que un individuo, equipo u organización alcanza sus objetivos y cumple con las expectativas en relación a su desempeño. Este concepto abarca tanto la calidad como la cantidad del trabajo realizado y es un indicador clave del éxito y la productividad en diferentes contextos.

Robert Richard (1990), define el rendimiento como “el conjunto de comportamientos y resultados que los empleados aportan a la organización y que contribuyen al logro de los objetivos de la misma”. El concepto de rendimiento en el contexto organizacional se refiere

a la efectividad con la que los empleados llevan a cabo sus tareas y cumplen con los objetivos establecidos por la organización.

## **1.5. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación del estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024?

### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre el apoyo organizacional con desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024?

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral con desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024?

¿Cuál es la relación entre las dificultades interpersonales con desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024?

¿Cuál es la relación entre la influencia del líder con desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024?

## **1.6. Objetivos**

### **El objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

### **Objetivos específicos**

Determinar la relación entre apoyo organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

Determinar la relación entre las dificultades interpersonales y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

Determinar la relación entre la influencia del líder y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

## **1.7. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación entre el estrés laboral con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

### **Hipótesis específica**

Existe relación entre el Apoyo organizacional con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

Existe relación entre la sobrecarga laboral con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

Existe relación entre las dificultades interpersonales con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

Existe relación entre la influencia del líder con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

## **1.8. Justificación**

**Justificación Teórica** Esta justificación tiene como objetivo analizar y considerar tanto los antecedentes nacionales como internacionales, así como el marco teórico

relacionado con las variables identificadas en el estudio. Este análisis exhaustivo es fundamental para desarrollar la investigación de manera óptima.

**Justificación práctica** La información desempeñara una visión frente al estrés laboral e identificación de las fuentes que contribuirán. Por último, al ser un estudio con alta factibilidad y veracidad, aprueba un progreso técnico óptimo ayudando a la profundización en la gestión educativa.

**Justificación metodológica** consideramos que en la presente tesis se propondrán y aplicarán métodos científicos válidos y confiables que podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El diseño del estudio será de tipo no experimental con un enfoque descriptivo. Esto implica que las conductas y características serán observadas sin intervenir en el resultado, y la recopilación de datos se realizará en un solo momento. El objetivo de la investigación será determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

Según Sampieri (2012), el proyecto tiene investigación descriptiva porque se utilizó encuestas para describir de mejor manera el tema en base a los datos estadísticos recolectados y no experimental porque que se realiza sin manipular deliberadamente variables.

### 2.2. Unidad de estudio

Los Docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta – Callao

### 2.3. Población y muestra

En esta sección se estará detallando la población requerida para nuestra investigación

- **Población:**

35 docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta Callao en el 2024.

- **Muestra:**

La investigación comprende una muestra de 30 docentes que laboran en la institución educativa Virgen de la Puerta, por lo tanto, se empleará una muestra aleatoria.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

#### 2.4.1. Técnica de recolección de datos

En la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta.

## 2.4.2. Instrumento

Para crear el instrumento, se diseñó un cuestionario compuesto por 21 preguntas bien fundamentadas y objetivas, utilizando la escala de Likert. Este cuestionario permitirá obtener la percepción de los colaboradores sobre el estrés laboral y su desempeño laboral.

Para la variable de estrés laboral, se tomaron en cuenta cuatro dimensiones: apoyo organizacional, sobrecarga laboral, dificultades interpersonales e influencia del líder. En cuanto a la variable de desempeño laboral, se consideraron tres dimensiones: satisfacción, motivación y evaluación del desempeño.

### 2.4.2.1. Validez

Bernal (2016) define la validez de un instrumento de medición como su capacidad para medir aquello para lo cual ha sido diseñado.

La validez del cuestionario se estableció mediante el juicio de expertos. Tres especialistas en el área educativa evaluaron y validaron las preguntas relacionadas con el estrés laboral y el desempeño laboral.

**Tabla 1**

*Validez de contenido del instrumento*

<b>Grado académico</b>	<b>Nombre y apellido</b>	<b>Dictamen</b>
<b>Mg.</b>	Violeta Guerrero	Aplicable
<b>Mg.</b>	Oscar Espinoza	Aplicable
<b>Mg.</b>	Milton Calderón	Aplicable

Fuente: Base de datos elaboración propia

### 2.4.2.2. Confiabilidad

Los cuestionarios fueron validados a través de un juicio de expertos, siguiendo lo que señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014): La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida a la misma persona u objeto produce resultados idénticos. Por lo tanto, determina la precisión de lo que se va a medir, de acuerdo con una verdad.

### 2.4.2.3. Instrumento de la variable estrés labor

**Tabla 2**

*Alfa de Cronbach del instrumento 1*

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.861	12

Fuente: Base de datos elaboración propia

#### **Interpretación:**

Procesando los datos en el software SPSS v.29, se obtuvo un resultado de 0.861 de confiabilidad del instrumento que mide la variable estrés laboral. Esto indica una muy alta confiabilidad del instrumento, lo que significa que las preguntas tienen una alta consistencia interna

#### 2.4.2.4. Instrumento de la variable desempeño labor

### Tabla 3

*Alfa de Cronbach del instrumento 2*

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.763	9

Fuente: Base de datos elaboración propia

#### Interpretación:

Procesando los datos en el software SPSS v.29, se obtuvo un resultado de 0.763 de confiabilidad del instrumento que mide la variable desempeño laboral. Esto indica una alta confiabilidad del instrumento, lo que significa que las preguntas son consistentes y confiables.

#### 2.4.2.5. Procedimiento de recolección de datos

Para realizar el estudio actual, se procedió de la siguiente manera:

- Se solicitó el permiso de la institución educativa para tener acceso a la toma de la encuesta. Para ello se envió un documento dirigido al director del plantel para que apruebe la investigación en la institución.
- Se realizó un acercamiento a la institución donde se recolectaron los datos y se coordinaron fechas. Una vez coordinado con el director dentro del colegio, se fijó un cronograma de aplicación de los instrumentos para la recolección de datos.
- Se les comunicó a los participantes sobre la investigación y las fechas de evaluación mediante un comunicado repartido por la institución educativa.

- El día de la evaluación se dieron las pautas a los docentes encuestados y se les envió el link donde registrarían sus respuestas.
- Una vez terminada la encuesta se procedió a descargar las respuestas para proceder al análisis de estas.
- Finalmente, se redactaron los resultados de la investigación.

#### **2.4.2.6. Análisis de datos**

El cuestionario fue analizado mediante el uso de Microsoft Excel, lo que posibilitó la codificación de los resultados. Posteriormente, para procesar estos datos, se empleó el programa IBM - SPSS, lo que nos permitió calcular medidas estadísticas como la media, la mediana, la moda y la desviación estándar. La información obtenida se presentó en forma de tablas y gráficos.

#### **2.5. Consideraciones éticas**

Esta investigación se ha desarrollado teniendo en cuenta las normas de redacción de una investigación científica para lo cual se ha considerado las recomendaciones del manual APA. Se solicitó permiso al director de la institución educativa para realizar la encuesta a los docentes, estas han sido anónimas, protegiendo la identidad de cada uno de los docentes encuestados quienes de manera voluntaria resolvieron el cuestionario. Los datos obtenidos se procesaron en forma veraz y objetiva para garantizar la validez de los resultados colocados en esta investigación.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

A continuación, en el siguiente capítulo nos enfocaremos el desarrollo de resultados, nos enfocaremos en realizarlo de acuerdo a cada dimensión, de esta forma encontraremos resultados para los diferentes indicadores y poder llegar de manera objetiva y precisa al planteamiento de conclusiones y recomendaciones.

**Tabla 4**

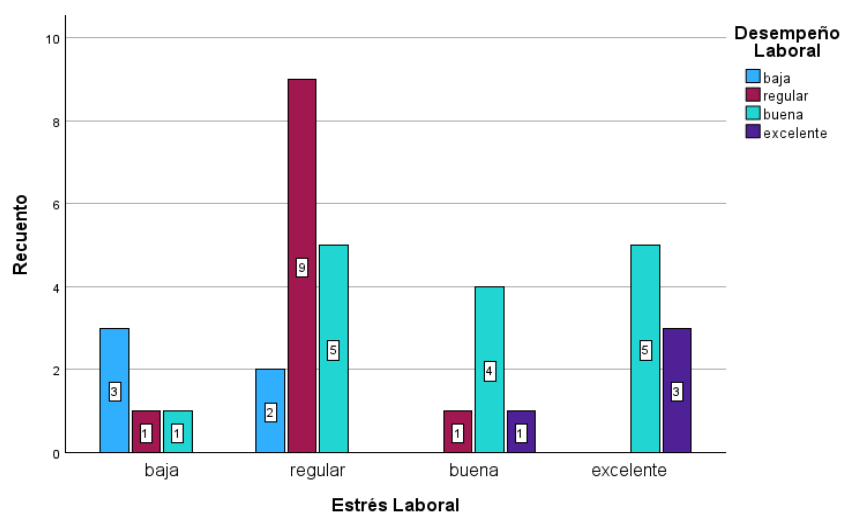
*Distribución de la frecuencia del Estrés Laboral y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral				Total	
		baja	regular	buena	excelente		
Estrés Laboral	baja	Recuento	3	1	1	0	5
		% del total	8.6%	2.9%	2.9%	0.0%	14.3%
	regular	Recuento	2	9	5	0	16
		% del total	5.7%	25.7%	14.3%	0.0%	45.7%
	buena	Recuento	0	1	4	1	6
		% del total	0.0%	2.9%	11.4%	2.9%	17.1%
	excelente	Recuento	0	0	5	3	8
		% del total	0.0%	0.0%	14.3%	8.6%	22.9%
Total	Recuento	5	11	15	4	35	
	% del total	14.3%	31.4%	42.9%	11.4%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia /SPSS

**Figura 2**

*Distribución de la frecuencia del Estrés Laboral y Desempeño Laboral*



**Interpretación:**

Observamos que el desempeño laboral es predominantemente "regular" (25,7%) en niveles de estrés regulares. Un 14,3% de los encuestados presenta un buen desempeño laboral cuando tienen un nivel de estrés regular. La mayor concentración de buenos desempeños laborales se da cuando el estrés laboral es regular (14.3% bueno y 11.4% regular), mientras que el estrés bajo y el excelente estrés no parecen favorecer el desempeño excelente de los empleados.

**Tabla 5**

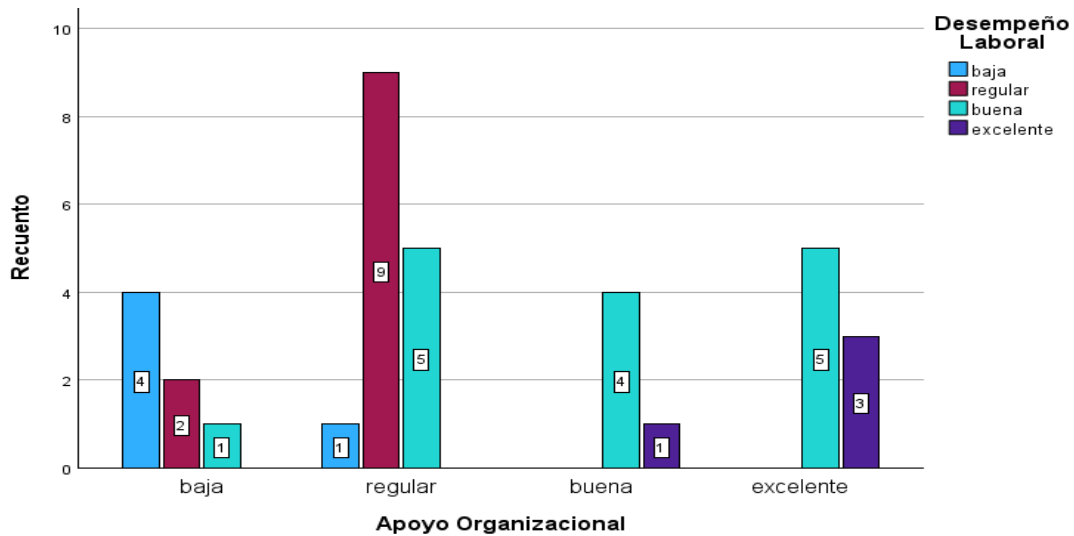
*Distribución de la frecuencia del Apoyo Organizacional y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral				Total	
		baja	regular	buna	Excelente		
Apoyo Organizacional	baja	Recuento	4	2	1	0	7
		% del total	11.4%	5.7%	2.9%	0.0%	20.0%
	regular	Recuento	1	9	5	0	15
		% del total	2.9%	25.7%	14.3%	0.0%	42.9%
	buena	Recuento	0	0	4	1	5
		% del total	0.0%	0.0%	11.4%	2.9%	14.3%
excelente	Recuento	0	0	5	3	8	
	% del total	0.0%	0.0%	14.3%	8.6%	22.9%	
Total	Recuento	5	11	15	4	35	
	% del total	14.3%	31.4%	42.9%	11.4%	100.0%	

*Fuente: Elaboración propia /SPSS*

**Figura 3**

*Distribución de la frecuencia del Apoyo Organizacional y Desempeño Laboral*



**Interpretación:**

Observamos que el desempeño laboral es predominantemente "bueno" (14.3%) cuando el apoyo organizacional es excelente. Un 11.4% de los encuestados presenta un buen desempeño laboral cuando tienen un buen nivel de apoyo organizacional. La mayor concentración de buenos desempeños laborales se da cuando el apoyo organizacional es excelente (14.3% bueno y 8.6% excelente), indicando que un mejor apoyo organizacional está correlacionado con un mayor rendimiento.

**Tabla 6**

*Distribución de la frecuencia del Sobrecarga Laboral y Desempeño Laboral*

**Tabla cruzada Sobrecarga Laboral\*Desempeño Laboral**

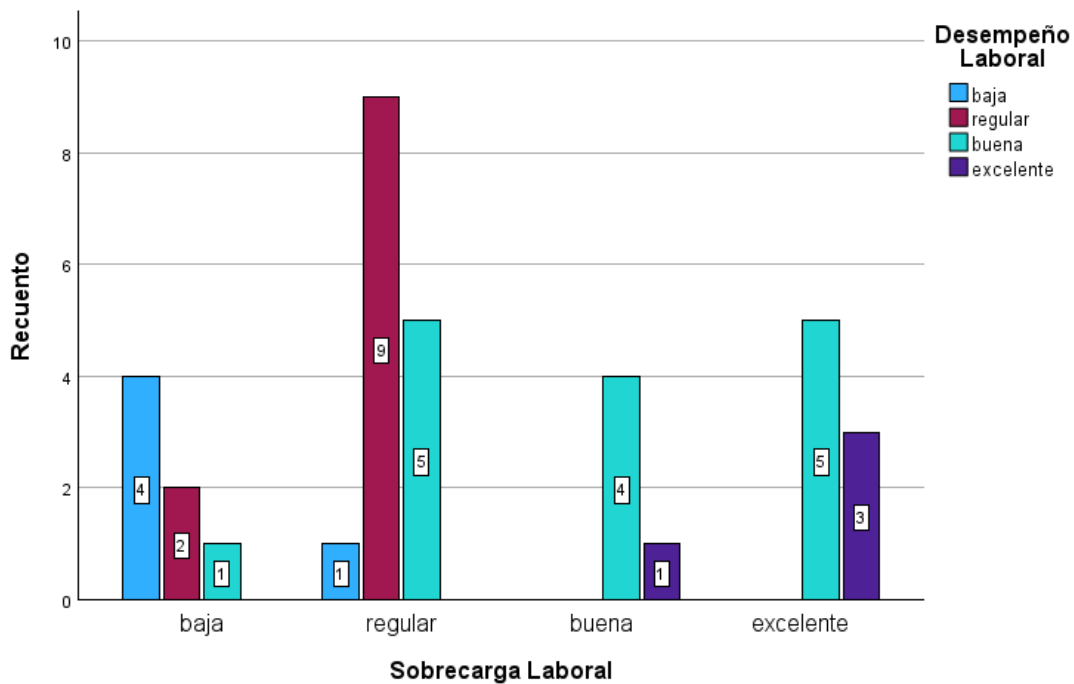
		Desempeño Laboral				Total	
		baja	regular	buena	excelente		
Sobrecarga Laboral	baja	Recuento	4	2	1	0	7
		% del total	11.4%	5.7%	2.9%	0.0%	20.0%
	regular	Recuento	1	9	5	0	15
		% del total	2.9%	25.7%	14.3%	0.0%	42.9%
	Buena	Recuento	0	0	4	1	5
		% del total	0.0%	0.0%	11.4%	2.9%	14.3%

excelente	Recuento	0	0	5	3	8
	% del total	0.0%	0.0%	14.3%	8.6%	22.9%
Total	Recuento	5	11	15	4	35
	% del total	14.3%	31.4%	42.9%	11.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia /SPSS

**Figura 4**

*Distribución de la frecuencia del Sobrecarga Laboral y Desempeño Laboral*



**Interpretación:**

Observamos que el desempeño laboral es predominantemente "regular" (25,7%) en niveles de sobrecarga regular. Un 11,4% de los encuestados presenta un buen desempeño laboral cuando tienen una sobrecarga laboral baja. La mayor concentración de buenos desempeños laborales se da cuando la sobrecarga laboral es excelente (14.3% bueno y 8.6% excelente), mostrando que una sobrecarga manejable puede llevar a mejores resultados.

*Tabla 6*

*Distribución de la frecuencia del Dificultades Interpersonales y Desempeño Laboral*

**Tabla 7**

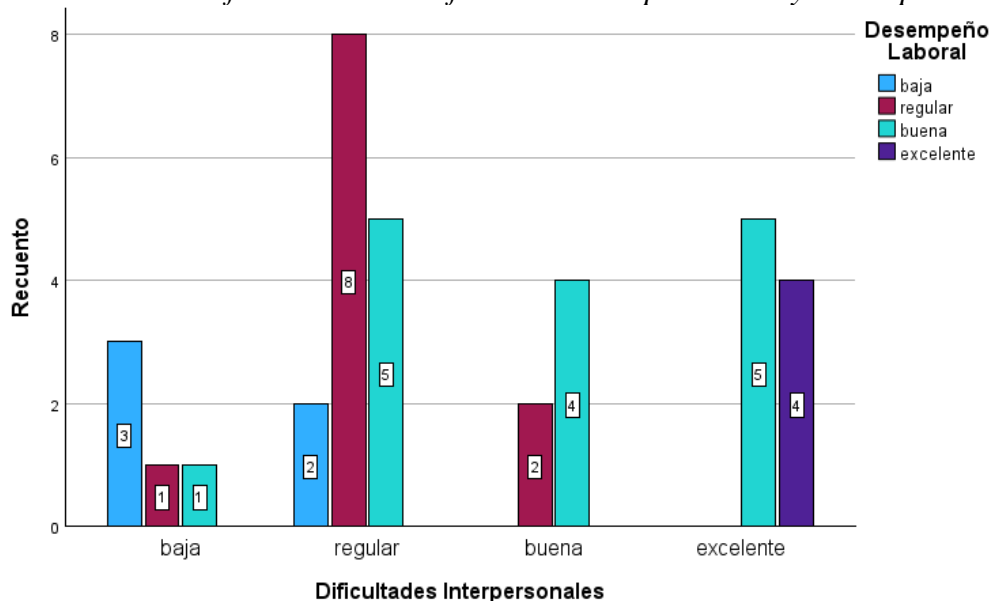
*Distribución de la frecuencia del Dificultades Interpersonales y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral				Total	
		baja	regular	buena	excelente		
Dificultades Interpersonales	baja	Recuento	3	1	1	0	5
		% del total	8.6%	2.9%	2.9%	0.0%	14.3%
	regular	Recuento	2	8	5	0	15
		% del total	5.7%	22.9%	14.3%	0.0%	42.9%
	buena	Recuento	0	2	4	0	6
		% del total	0.0%	5.7%	11.4%	0.0%	17.1%
	excelente	Recuento	0	0	5	4	9
		% del total	0.0%	0.0%	14.3%	11.4%	25.7%
Total	Recuento	5	11	15	4	35	
	% del total	14.3%	31.4%	42.9%	11.4%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia /SPSS

**Figura 5**

*Distribución de la frecuencia del Dificultades Interpersonales y Desempeño Laboral*



**Interpretación:**

Observamos que el desempeño laboral es predominantemente "regular" (22,9%) cuando las dificultades interpersonales son regulares. Un 11,4% de los encuestados presenta un buen desempeño laboral cuando tienen pocas dificultades interpersonales. La mayor

concentración de buenos desempeños laborales se da cuando las dificultades interpersonales son excelentes (14.3% bueno y 11.4% excelente), lo que sugiere que menos dificultades interpersonales están asociadas con un mejor desempeño.

**Tabla 8**

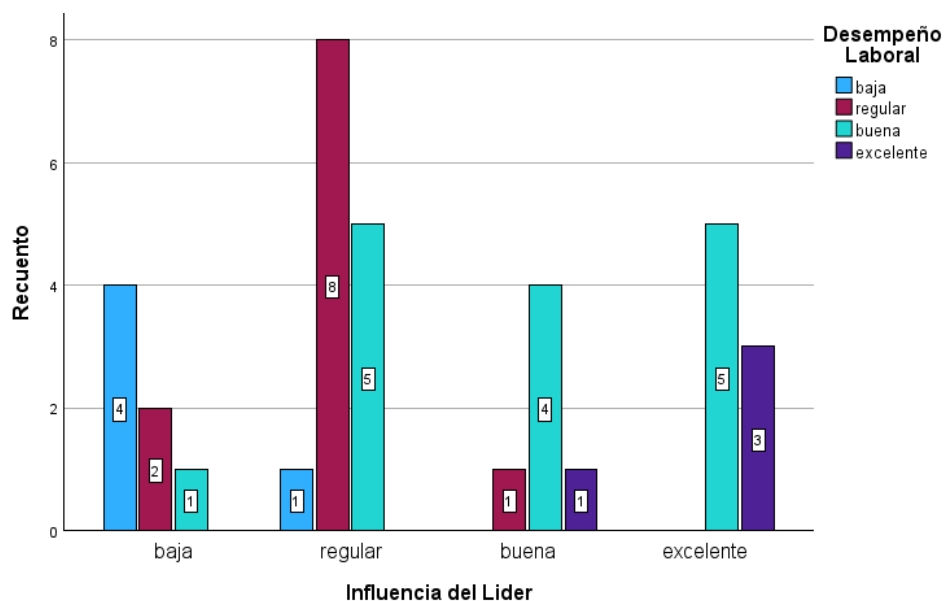
*Distribución de la frecuencia del Influencia del Líder y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral				Total	
		baja	regular	bueno	excelente		
Influencia del Líder	baja	Recuento	4	2	1	0	7
		% del total	11.4%	5.7%	2.9%	0.0%	20.0%
	regular	Recuento	1	8	5	0	14
		% del total	2.9%	22.9%	14.3%	0.0%	40.0%
	bueno	Recuento	0	1	4	1	6
		% del total	0.0%	2.9%	11.4%	2.9%	17.1%
	excelente	Recuento	0	0	5	3	8
		% del total	0.0%	0.0%	14.3%	8.6%	22.9%
Total		Recuento	5	11	15	4	35
		% del total	14.3%	31.4%	42.9%	11.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia /SPSS

**Figura 6**

*Distribución de la frecuencia del Influencia del Líder y Desempeño Laboral*



### Interpretación:

Observamos que el desempeño laboral es predominantemente "regular" (22.9%) en niveles de influencia del líder regular. Un 14.3% de los encuestados presenta un buen desempeño laboral cuando tienen una buena influencia del líder. La mayor concentración de buenos desempeños laborales se da cuando la influencia del líder es excelente (14.3% bueno y 8.6% excelente), indicando que una buena influencia del líder.

### Estadística inferencial

#### Prueba de hipótesis general

Dada las hipótesis estadísticas:

H1: Existe relación entre el estrés laboral con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

H0: No existe relación entre el estrés laboral con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

### Tabla 9

#### *Prueba de hipótesis general*

		Estrés Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1	.701**
	Estrés Laboral Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	35	35
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.701**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	35	35

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

### Interpretación:

La prueba de evaluación de Spearman muestra una evaluación positiva significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral ( $r = 0.701$ ,  $p < 0.001$ ), lo que indica que existe

una relación positiva y significativa entre estas variables. Esto sugiere que, a medida que el estrés laboral aumenta, también lo hace el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta Callao en 2024.

H1: Existe relación entre el Apoyo organizacional con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

H0: No existe relación entre el Apoyo organizacional con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

## Tabla 10

### *Hipótesis específica 1*

			Apoyo Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Apoyo Organizacional	Coefficiente de correlación	1	.755**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.755**	1
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	35	35

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

### **Interpretación:**

La prueba de evaluación de Spearman muestra una evaluación positiva significativa entre el apoyo organizacional y el desempeño laboral ( $r = 0.755$ ,  $p < 0.001$ ), lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre estas variables. Esto sugiere que un mayor apoyo organizacional se asocia con un mejor desempeño laboral de los docentes.

H1: Existe relación entre la sobrecarga laboral con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

H0: Existe relación entre la sobrecarga laboral con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

**Tabla 11**

*Hipótesis específica 2*

			Sobrecarga Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Sobrecarga Laboral	Coefficiente de correlación	1	.755**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.755**	1
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	35	35

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

**Interpretación:**

La prueba de evaluación de Spearman muestra una evaluación positiva significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño laboral ( $r = 0.755$ ,  $p < 0.001$ ), lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre estas variables. Esto sugiere que una mayor sobrecarga laboral está asociada con un mejor desempeño laboral de los docentes.

H1: Existe relación entre las dificultades interpersonales con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

H0: No existe relación entre las dificultades interpersonales con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

**Tabla 12**

*Hipótesis específica 3*

			Dificultades Interpersonales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dificultades Interpersonales	Coefficiente de correlación	1	.698**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.698**	1
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	35	35

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

**Interpretación:**

La prueba de evaluación de Spearman muestra una evaluación positiva significativa entre las dificultades interpersonales y el desempeño laboral ( $r = 0.698$ ,  $p < 0.001$ ), lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre estas variables. Esto sugiere que, a medida que aumentan las dificultades interpersonales, también lo hace el desempeño laboral de los docentes.

H1: Existe relación entre la influencia del líder con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

H0: No existe relación entre la influencia del líder con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

**Tabla 13**

*Hipótesis específica 4*

			Influencia del Líder	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Influencia del Líder	Coeficiente de correlación	1	.729**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.729**	1
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	35	35

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

**Interpretación:**

La prueba de evaluación de Spearman muestra una evaluación positiva significativa entre la influencia del líder y el desempeño laboral ( $r = 0.729$ ,  $p < 0.001$ ), lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre estas variables. Esto sugiere que una mayor influencia del líder se asocia con un mejor desempeño laboral de los docentes.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, se constató que existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta Callao en el 2024. La prueba de evaluación de Spearman mostró una correlación positiva significativa entre estas variables ( $r = 0.701$ ,  $p < 0.001$ ), indicando que a medida que el estrés laboral aumenta, también lo hace el desempeño laboral de los docentes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere al estrés laboral como una enfermedad peligrosa, afectando la salud física y emocional de los trabajadores y, en consecuencia, la productividad de las organizaciones. En este sentido, estos resultados sugieren que, aunque el estrés laboral tiende a aumentar el desempeño, es crucial monitorear y gestionar adecuadamente el estrés para evitar efectos negativos a largo plazo. En comparación con otros estudios, se ha evidenciado que un nivel alto de estrés laboral puede tener efectos adversos sobre el desempeño laboral de los docentes. Por ejemplo, un estudio realizado por la OIT encontró que el estrés laboral crónico puede disminuir significativamente la eficacia de los docentes y aumentar el ausentismo. Por lo tanto, se recomienda presentar diversas actividades relajantes para seguir manteniendo un bajo nivel de estrés.

Respecto al primer objetivo específico, se constató que existe una relación significativa entre el apoyo organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta Callao en el 2024. La prueba de evaluación de Spearman mostró una correlación positiva significativa entre estas variables ( $r = 0.755$ ,  $p < 0.001$ ), indicando que a medida que el apoyo organizacional aumenta, también lo hace el desempeño laboral de los docentes. La teoría de apoyo social de House (1981) sugiere que el apoyo organizacional puede proporcionar a los empleados los recursos emocionales y prácticos necesarios para enfrentar las demandas laborales, lo cual es consistente con los

hallazgos de este estudio. El apoyo organizacional no solo mejora la capacidad de los docentes para manejar su carga laboral, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo positivo que fomenta un mejor desempeño. En comparación con otros estudios, se ha demostrado que el apoyo organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral en diversos contextos. Por ejemplo, un estudio realizado por Eisenberger et al. (1986) encontró que los empleados que perciben un alto nivel de apoyo organizacional tienden a mostrar mayor compromiso y mejores resultados laborales. Estos resultados pueden ser teóricamente sustentados por la teoría del intercambio social de Blau (1964), la cual postula que los individuos en una organización desarrollan relaciones de intercambio que pueden influir en su desempeño. El apoyo organizacional puede ser visto como un recurso valioso que los empleados reciprocán con un mayor compromiso y mejor desempeño laboral. En cuanto a otros antecedentes en esta tesis, se encontró que, además del apoyo organizacional, la influencia del líder también está significativamente correlacionada con el desempeño laboral, con una correlación positiva significativa ( $r = 0.729$ ,  $p < 0.001$ ). Esto sugiere que una buena gestión y un liderazgo eficaz son igualmente importantes para mejorar el desempeño de los docentes. Una crítica a estos hallazgos podría centrarse en la posibilidad de que otras variables no consideradas en el estudio, como la satisfacción laboral y el ambiente laboral, también puedan influir en la relación entre el apoyo organizacional y el desempeño laboral. Además, la naturaleza correlacional del estudio limita la capacidad de inferir causalidad. Como recomendación, se sugiere que la institución educativa fortalezca las estrategias de apoyo organizacional, incluyendo programas de desarrollo profesional, asesoramiento y reconocimiento del desempeño. Además, promover una cultura de apoyo mutuo y colaboración entre los docentes puede ayudar a mejorar aún más el desempeño laboral.

Respecto al segundo objetivo específico, se constató una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Virgen de la Puerta Callao en 2024. La evaluación de Spearman mostró una correlación positiva significativa ( $r = 0.755$ ,  $p < 0.001$ ), indicando que a medida que la sobrecarga laboral aumenta, el desempeño laboral también aumenta. Según la OIT, la sobrecarga laboral afecta tanto la salud física y mental de los empleados como la productividad organizacional. Los resultados sugieren que, hasta cierto punto, la sobrecarga laboral puede actuar como un motivador para mejorar el desempeño, pero debe considerarse con cautela debido a los posibles efectos negativos a largo plazo. Otros estudios, como el de Bakker y Demerouti (2007), muestran que la sobrecarga laboral generalmente impacta negativamente el desempeño laboral, apoyados por el modelo JD-R de Demerouti et al. (2001), que indica que altas demandas laborales agotan los recursos de los empleados. Además, se encontró que el estrés laboral también tiene una relación significativa con el desempeño ( $r = 0.701$ ,  $p < 0.001$ ). Se recomienda implementar estrategias de gestión del tiempo, redistribución de tareas y programas de apoyo y bienestar para los docentes.

Respecto al tercer objetivo específico, se constató una relación significativa entre las dificultades interpersonales y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Virgen de la Puerta Callao en 2024. La evaluación de Spearman mostró una correlación positiva significativa ( $r = 0.698$ ,  $p < 0.001$ ), indicando que a medida que las dificultades interpersonales aumentan, el desempeño laboral también aumenta. La OIT destaca que las dificultades interpersonales pueden afectar la salud mental y la eficiencia organizacional. Los resultados sugieren que estas dificultades pueden actuar como un desafío que motiva a mejorar el desempeño, aunque esta interpretación debe ser cautelosa debido a los posibles efectos negativos a largo plazo. Estudios previos, como el de Bakker y

Demerouti (2007), indican que las dificultades interpersonales generalmente reducen la eficiencia laboral, apoyados por el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R) de Demerouti et al. (2001). Además, se encontró que el estrés laboral también tiene una relación significativa con el desempeño ( $r = 0.701$ ,  $p < 0.001$ ). Es necesario considerar otros factores mediadores como la resiliencia y las estrategias de afrontamiento. Se recomienda implementar estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y ofrecer programas de apoyo y bienestar para mantener un alto desempeño laboral.

Respecto al cuarto objetivo específico, se encontró una relación significativa entre la influencia del líder y el desempeño laboral de los docentes. La prueba de evaluación de Spearman reveló una correlación positiva considerable ( $r = 0.729$ ,  $p < 0.001$ ), indicando que a medida que aumenta la influencia del líder, mejora el desempeño laboral de los docentes. Según la teoría del liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1994), los líderes que inspiran, motivan y apoyan a sus empleados pueden significativamente mejorar su desempeño. Estos resultados sugieren que en esta institución, un liderazgo que proporciona dirección clara, apoyo emocional y reconocimiento facilita un mejor rendimiento docente. Comparativamente, estudios como el de Judge y Piccolo (2004) también han demostrado que el liderazgo transformacional está fuertemente correlacionado con indicadores positivos de desempeño laboral. Además, el apoyo organizacional mostró una correlación significativa con el desempeño laboral ( $r = 0.755$ ,  $p < 0.001$ ), subrayando la importancia tanto del liderazgo efectivo como del apoyo organizacional para optimizar el rendimiento docente.

### **Limitaciones**

El presente estudio ha tomado como unidad de análisis a todos los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta, lo cual generó limitaciones al recolectar los datos

del instrumento utilizado para medir los niveles de estrés, esto debido al cruce de horarios, de actividades y compromisos que ellos tenían en otras instituciones donde brindan el mismo servicio de educación. Esta limitación se logró manejar enviando las encuestas virtuales para que lo puedan responder en el transcurso del día. Logrando conseguir todas las respuestas solicitadas.

## Conclusiones

Se confirmó que existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes, con una correlación positiva significativa ( $r = 0.701$ ,  $p < 0.001$ ). Esto sugiere que a medida que el estrés laboral aumenta, también lo hace el desempeño laboral de los docentes.

Se encontró que el apoyo organizacional tiene una correlación positiva significativa con el desempeño laboral ( $r = 0.755$ ,  $p < 0.001$ ). Esto indica que un mayor apoyo organizacional mejora el desempeño laboral de los docentes.

La influencia del líder mostró una correlación significativa con el desempeño laboral ( $r = 0.729$ ,  $p < 0.001$ ), destacando la importancia de un liderazgo efectivo en el rendimiento docente.

Se observó que una sobrecarga laboral manejable está asociada con mejores resultados laborales. Los docentes con sobrecarga laboral baja mostraron un buen desempeño (14.3%) y aquellos con sobrecarga laboral regular también presentaron un desempeño mayoritariamente bueno.

Se evidenció una relación significativa entre las dificultades interpersonales y el desempeño laboral ( $r = 0.698$ ,  $p < 0.001$ ), lo cual sugiere que la gestión adecuada de las relaciones interpersonales puede mejorar el desempeño de los docentes.

Los instrumentos utilizados para medir el estrés laboral y el desempeño laboral demostraron alta confiabilidad, con un Alfa de Cronbach de 0.861 y 0.763 respectivamente, garantizando la consistencia de las mediciones.

La mayoría de los docentes presentó un nivel de estrés laboral regular (45.7%), con un desempeño predominantemente "regular" en este grupo. Esto resalta la necesidad de estrategias para gestionar el estrés de manera efectiva.

Los docentes que perciben un apoyo organizacional excelente mostraron el mayor desempeño laboral, con un 14.3% de ellos clasificándose en un desempeño "bueno" y un 8.6% en "excelente".

Los resultados de este estudio coinciden con hallazgos previos que sugieren que el estrés laboral puede tener un impacto tanto positivo como negativo en el desempeño, dependiendo de la gestión del mismo. Se recomienda la implementación de actividades relajantes para mantener un nivel de estrés bajo.

Se recomienda a la institución educativa implementar programas de apoyo organizacional y estrategias de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los docentes. Estos programas deben incluir gestión del estrés, apoyo emocional y reconocimiento del trabajo docente.

## Referencias

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Bada, O. F. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/journal/1800/180065571009/html/>
- Blanch, JM, Crespo, FJ y Sahagún, MA (2012). 2012 Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencial y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada . En Ansoleaga, E., & Artaza, O. & Suárez, J. (Eds.), *Personas que cuidan Personas: Dimensión Humana y Trabajo en Salud* (1 ed., pp. -).
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, 2nd ed., pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Chuzón, R., Melliza, A., Severino, E., Yajará, P., Llatas, M. H., Delicia, F., Humano, T., & Organizacional, C. (2018). EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA EDPYME ALTERNATIVA S.A MOTUPE, 2016. PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN Autor(es). Edu.pe. Recuperado el 5 de septiembre de 2022, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4381/Chuzon%20Roque%20-%20Enriquez%20Severino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Gutiérrez Carmona, M., & López, JE (2015). AUTOCONCEPTO, DIFICULTADES INTERPERSONALES, HABILIDADES SOCIALES Y CONDUCTAS

- ASERTIVAS EN ADOLESCENTES. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* , 26 (2), 42-58.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Moran, A. (2007). *Liderazgo en la función directiva*. México: McGraw-Hill .
- OIT (2016). El estrés en el trabajo, un reto colectivo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Pritchard, R. D. (1990). *Measuring and Improving Organizational Productivity: A Practical Guide*. Praeger.
- Torres Rivera, A. D., Badillo Gaona, M., Valentin Kajatt, N. O., & Ramírez Martínez, E. T. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Innovación educativa*, 14(66), 129–145. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-26732014000300008&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-26732014000300008&script=sci_arttext)
- Uribe, J., Patlán, J. y García, A. (2004). Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (pathanalysis). *Contaduría y Administración*, (60)2, 447-467.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Zomeño, A. M. G. (2019). Análisis del estrés en los docentes. *Revistaventanaabierta.es*. Recuperado el 10 de septiembre de 2022, de <https://revistaventanaabierta.es/2929-2/>

## Anexos

### ANEXO N 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 1 ESTRÉS LABORAL

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Estrés Laboral	La OMS (2004) define al estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.	Apoyo organizacional	Compromiso	P1: En mi institución nos apoyan en situaciones de crisis o carga de trabajo	1.Totalmente de acuerdo
			Equidad	P2: En mi área la distribución de tareas es equitativa entre todos los miembros del equipo	2. De acuerdo
			Empatía	P3: La administración de la institución comprende la presión de trabajo que tienen sus colaboradores	3.Ni de acuerdo / ni desacuerdo
		Sobrecarga laboral	Estrés	P4: Considero que la sobrecarga de trabajo y actividades incrementan mi nivel de estrés laboral	4.Desacuerdo
			Condiciones de trabajo	P5 Considera que las condiciones de trabajo contribuyen a la sobrecarga laboral que experimenta	5.Totalmente desacuerdo
			Funciones (MOF)	P6: Las responsabilidades, tareas, funciones están claramente definidas	1.Totalmente de acuerdo
		Dificultades interpersonales	Conflictos	P7: Considera que los conflictos personales pueden afectar su capacidad para manejar el estrés laboral	2. De acuerdo
			Hostigamiento	P8: ¿Usted en alguna ocasión se ha sentido hostilizado en su área de trabajo o por su jefe inmediato?	3.Ni de acuerdo / ni desacuerdo
			Trabajo en Equipo	P9: Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas	4.Desacuerdo
		Influencia del líder	Toma de decisiones	P10: ¿Percibe el impacto de las decisiones tomadas por sus líderes en su nivel de estrés laboral?	5.Totalmente desacuerdo
			Comunicación	P11: ¿Considera usted que existe comunicación asertiva en su área de trabajo?	1.Totalmente de acuerdo
			Cumplimiento de objetivos	P12: ¿Considera que la influencia de sus líderes afecta su capacidad para cumplir con los objetivos laborales sin experimentar estrés excesivo?	2. De acuerdo

ANEXO N°2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2: Desempeño laboral	Según Chiavenato (2000), se define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, el autor afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.	Satisfacción	Desarrollo profesional	P13: ¿Considera usted que en la institución existen oportunidades de crecimiento?	1.Totalmente de acuerdo
			Estructura remunerativa	P14: ¿Las bandas salariales se encuentran acorde al mercado salarial del rubro?	2. De acuerdo
			Horario Laboral	P15: ¿Siente que logra cumplir satisfactoriamente con su planificación durante su horario laboral?	3.Ni de acuerdo / ni desacuerdo
		Motivación	Intrínseca	P16: ¿Siente que la institución reconoce su esfuerzo?	4.Desacuerdo
			Extrínseca	P17: ¿Siente que la institución tiene definido un programa de incentivos laborales?	5.Totalmente desacuerdo
			Ambiente Laboral	P18: ¿Considera usted que la institución se preocupa por el ambiente laboral?	1.Totalmente de acuerdo
		Evaluaciones de desempeño	Rendimiento	P19: ¿Cree que su rendimiento laboral como docente se refleja en las evaluaciones de desempeño realizadas por su institución?	2. De acuerdo
			Indicadores	P20: ¿Considera que los indicadores utilizados para evaluar su desempeño como docente en su institución son objetivos?	3.Ni de acuerdo / ni desacuerdo
			Habilidades Blandas	P21: ¿Considera que la institución se preocupa por desarrollar, fortalecer, potencias sus habilidades blandas?	4.Desacuerdo
				5.Totalmente desacuerdo	

## ANEXO N°3. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Estrés Laboral	Enfoque: Cuantitativo	Población: 35
¿Cuál es la relación del estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024?	Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.	H1: Existe relación entre el estrés laboral con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.			
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2: Desempeño laboral	Diseño: No experimental de corte	Muestra: 30
¿Cuál es la relación entre el apoyo organizacional con desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024?	OE1: Determinar la relación entre apoyo organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.	HE1: Existe relación entre el Apoyo organizacional con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.			
¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral con desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024?	OE2: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.	HE2: Existe relación entre la sobrecarga laboral con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.		Nivel de investigación: Correlacional	

¿Cuál es la relación entre las dificultades interpersonales con desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024?

OE3: Determinar la relación entre las dificultades interpersonales y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

HE3: Existe relación entre las dificultades interpersonales con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

Instrumento:

Cuestionario

¿Cuál es la relación entre la influencia del líder con desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024?

OE4: Determinar la relación entre la influencia del líder y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

HE4: Existe relación entre la influencia del líder con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao en el 2024.

ANEXO N° 4. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE:

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
 CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACIÓN**

**Instrumento para evaluar el estrés laboral**

El siguiente instrumento evalúa el nivel de estrés laboral de los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta ubicada en el Callao, de esta manera podremos identificar si los docentes perciben estrés laboral.

Las siguientes preguntas se relacionan en base a las 4 dimensiones de la variable estrés laboral de los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta Callao 2024. Para obtener resultados precisos es necesario que se responda de manera honesta y sincera. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Responda todas las proposiciones, No hay respuestas buenas ni malas.

<b>ESTRÉS LABORAL</b>					Totalmente de	De acuerdo	Ni acuerdo/Ni desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente
-----------------------	--	--	--	--	---------------	------------	--------------------------	------------	------------

**APOYO ORGANIZACIONAL**

Escala

01	En mi institución nos apoyan en situaciones de crisis o carga de trabajo					
----	--	--	--	--	--	--

02	En mi área la distribución de tareas es equitativa entre todos los miembros del equipo					
----	--	--	--	--	--	--

03	La administración de la institución comprende la presión de trabajo que tienen sus colaboradores					
----	--	--	--	--	--	--

**SOBRECARGA LABORAL**

Escala

04	Considero que la sobrecarga de trabajo y actividades incrementan mi nivel de estrés laboral					
----	---	--	--	--	--	--

05	Considera que las condiciones de trabajo contribuyen a la sobrecarga laboral que experimenta					
----	--	--	--	--	--	--

06	Las responsabilidades, tareas, funciones están claramente definidas					
----	---	--	--	--	--	--

**DIFICULTADES INTERPERSONALES**

Escala

07	Considera que los conflictos personales pueden afectar su capacidad para manejar el estrés laboral					
----	--	--	--	--	--	--

08	¿Usted en alguna ocasión se ha sentido hostilizado en su área de trabajo o por su jefe inmediato?					
----	---	--	--	--	--	--

09	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas					
----	---	--	--	--	--	--

**INFLUENCIA DEL LIDER**

Escala

10	¿Percibe el impacto de las decisiones tomadas por sus líderes en su nivel de estrés laboral?					
----	--	--	--	--	--	--

11	¿Considera usted que existe comunicación asertiva en su área de trabajo?					
----	--	--	--	--	--	--

12	¿Considera que la influencia de sus líderes afecta su capacidad para cumplir con los objetivos laborales sin experimentar estrés excesivo?					
----	--	--	--	--	--	--

### Instrumento para evaluar el desempeño laboral

El siguiente instrumento evalúa el nivel de desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta, de esta manera lograremos identificar si realmente se encuentran satisfechos respecto al desempeño laboral.

Las preguntas se realizaron en base de las 3 dimensiones de la variable desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta Callao 2024. Para obtener resultados precisos necesario que se responda de manera honesta y sincera. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Responda todas las proposiciones, No hay respuestas buenas ni malas.

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo/Ni desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
<b>SATISFACCIÓN</b>		Escala				
P13	¿Considera usted que en la institución existen oportunidades de crecimiento?					
P14	¿Las bandas salariales se encuentran acorde al mercado salarial del rubro?					
P15	¿Siente que logra cumplir satisfactoriamente con su planificación durante su horario laboral?					
<b>MOTIVACIÓN</b>		Escala				
P16	¿Siente que la institución reconoce su esfuerzo?					
P17	¿Siente que la institución tiene definido un programa de incentivos laborales?					

P18	¿Considera usted que la institución se preocupa por el ambiente laboral?					
-----	--	--	--	--	--	--

**EVALUACIONES DE DESEMPEÑO**

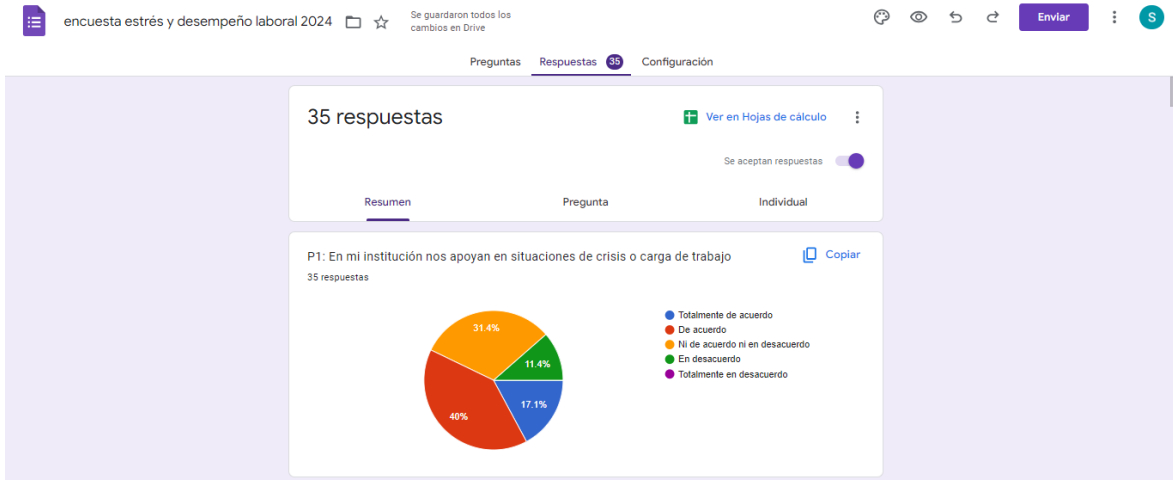
Escala

P19	¿Cree que su rendimiento laboral como docente se refleja en las evaluaciones de desempeño realizadas por su institución?					
-----	--	--	--	--	--	--

P20	¿Considera que los indicadores utilizados para evaluar su desempeño como docente en su institución son objetivos?					
-----	---	--	--	--	--	--

P21	¿Considera que la institución se preocupa por desarrollar, fortalecer, potencias sus habilidades blandas?					
-----	---	--	--	--	--	--

## ANEXO N°5 ENCUESTA EN GOOGLE FORM



Estimado/a docente:

Nos gustaría invitarlo/a a participar en una encuesta destinada a explorar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el ámbito educativo. Su valiosa participación nos ayudará a comprender mejor cómo las condiciones laborales afectan su bienestar y su eficacia en el trabajo. La información recopilada será utilizada para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias de apoyo para los docentes.

La encuesta es anónima y sus respuestas serán tratadas con total confidencialidad. Agradecemos de antemano su tiempo y colaboración.

saulkonja@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

P1: En mi institución nos apoyan en situaciones de crisis o carga de trabajo \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

## ANEXO N°6 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO

Oscar Nestor Espinoza Paucar

TITULO Y GRADO

Ph D ( ) Doctor ( ) Magister ( x ) Licenciado ( ) Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

Universidad Privada del Norte

FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Estrés laboral y desempeño de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao, en el 2024"

Variable: Estrés laboral

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

N°	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	x		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	x		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	x		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	x		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	x		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	x		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
TOTAL				

Sugerencias:

.....  
.....  
.....



Firma del experto

## TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO

Oscar Nestor Espinoza Paucar

TITULO Y GRADO

Ph D ( ) Doctor ( ) Magister ( x ) Licenciado ( ) Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

Universidad Privada del Norte

FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Estrés laboral y desempeño de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao, en el 2024"

Variable: Desempeño Laboral

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

N°	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	x		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	x		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	x		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	x		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	x		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	x		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
TOTAL				

Sugerencias:

.....  
.....  
.....



Firma del experto

### TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Mg. Milton Ricardo Calderón Pizango

TÍTULO Y GRADO: Maestro en Gerencia Pública

PH D ( )    Doctor ( )    Magister ( X )    Licenciado ( )    Otros (Especifique).....

 UNIVERSIDAD QUE LABORA: Universidad Privada del Norte

 FECHA: 27/05/2024

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Estrés laboral y desempeño de los docentes en la institución educativa Virgen de la Puerta, Callao, en el 2024"

Variable: Estrés laboral

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

N.	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
TOTAL				

Sugerencias:

 .....  
 .....




Firma del experto

Milton Ricardo Calderón Pizango



## ANEXO N°7 AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

<b>CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS O INFORME DE SUFICIENCIA PROFESIONAL</b>	
--	---

Yo Joseph Jesús Núñez Fernando ,  
identificado con DNI o CE N° 74582597 como representante legal de la empresa / institución:  
CORPORACIÓN DE ESTUDIOS VIRGEN DE LA PUERTA E.I.R.L.  
con R.U.C. N° 20600425910 ubicada en la ciudad de Lima . Otorgo  
la **AUTORIZACIÓN** de uso de información a:

- 1) Saul Konja Ordinola con DNICE 43847068  
2) \_\_\_\_\_, con DNICE \_\_\_\_\_

Egresado/s de la (  ) Carrera profesional de Administración

de la Universidad Privada del Norte, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Nombre de la empresa Y toda información administrativa de esta empresa I.E.P. Virgen de la Puerta

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación, (  ) Tesis o ( ) Trabajo de  
suficiencia profesional para optar al grado de ( ) Bachiller, (  ) Título Profesional ( ) Maestro, ( ) Doctor.

Autorizo expresamente el uso de la información con fines académicos, incluyendo su publicación en el  
repositorio de la Universidad Privada del Norte, contribuyendo con la comunidad educativa y sociedad  
en su conjunto.

Respecto al uso del nombre y/o cualquier distintivo de la empresa, se determina:

- ( ) Mantener en reserva el nombre y/o cualquier distintivo de la empresa.  
(  ) Autorizo mencionar el nombre y/o cualquier distintivo de la empresa.

Callao, 15 de Mayo del 2024



Firma del Representante Legal o Autoridad  
DNI o CE: 74582597  
N° de celular de contacto: 988057145

El Egresado/Bachiller 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 Egresado será sometido al procedimiento disciplinario correspondiente;  
asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda  
ejecutar.

Nota: se solicita mantener todos los campos de información requeridos en el presente formato.



Firma del egresado (1)  
DNI: 43847068

Firma del egresado (2)  
DNI:

CÓDIGO DE DOCUMENTO	CDR-F-REC-VAC-05-DI	NÚMERO VERSIÓN	03	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	05/06/2024				