



UNIVERSIDAD **AUTÓNOMA** DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

ESTRES Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE
SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA
LOCAL, EL COLLAO, PUNO - 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO.

PRESENTADO POR:

BARBOZA YUJRA IVAN

CÓDIGO ORCID: N° 0009-0001-2584-1151

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

DOCENTE ASESOR:

DR. APARCANA HERNÁNDEZ JOSÉ CARLOS

CÓDIGO ORCID: N° 0000-0001-7398-6817

CHINCHA - PERÚ

2025

Constancia de aprobación



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

MG. JOSÉ YOMIL PEREZ GOMEZ

Decano (e) de la Facultad de Ciencias de la Salud

Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que **BARBOZA YUJRA IVAN** estudiante de la Facultad de ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, ha cumplido con elaborar su:

PLAN DE TESIS

☐

TESIS

☒

TITULADO: "ESTRES Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL, EL COLLAO, PUNO - 2025"

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

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

Cordialmente,

Ica 25/03/2025

Dr APARCANA HERNANDEZ José Carlos
DNI: 21553760
CODIGO ORCID: 0000-0001-7398-6817

Declaratoria de autenticidad

27 MAR 2025

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

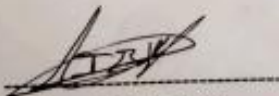
Yo, **Barboza Yujra Ivan**, identificado(a) con DNI N° 73636337, en mi condición de Bachiller del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de ciencias de la salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **"ESTRES Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL, EL COLLAO, PUNO - 2025"**, declaro bajo juramento que:

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

12%

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

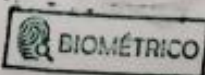
El Collao, 27 de marzo de 2025



Barboza Yujra, Ivan
DNI N° 73636337





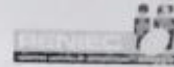








0112569505



NOTARIA
PANDIA MENDOZA REYNALDO
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



INFORMACIÓN PERSONAL
DNI 73636337
Primer Apellido BARBOZA
Segundo Apellido YUJRA
Nombres IVAN

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada
corresponde al DNI consultado. La
segunda impresión dactilar capturada
corresponde al DNI consultado.


BARBOZA YUJRA, IVAN
DNI 73636337



**INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR**

Operador: 70539113 - Lizbeth
Flores Pati Quispe
Fecha de Transacción: 27-03-2025
16:37:06
Entidad: 10024448004 - PANDIA
MENDOZA REYNALDO

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciobiotmetricos.reniec.gob.pe/identifica3/verificacion.do>
Número de Consulta: 0112569505



CERTIFICO: Que, la firma que antecede corresponde a
Barboza Yujra, Ivan
Identificado con DNI N° 73636337
Se legaliza la firma, mas no el contenido
El Collo-Illave, 27 MAR 2025



REYNALDO PANDIA MENDOZA
NOTARIO ABOGADO
Colegio de Notarios de Puno
Reg. 42



Dedicatoria

A mis padres, Walter Arnaldo y Liz Betty, por acompañarme y apoyarme en mi formación personal y educativa, por apoyarme en momentos difíciles y por siempre estar presente. Así mismo a mis hermanas Yorieth y Yamila, quienes son mi principal motivación. A todos ellos gracias por siempre estar conmigo, por siempre estar cuando lo necesité y por impulsarme a seguir.

Ivan

Agradecimiento

Primero a la Universidad Autónoma de Ica, por permitirme realizar el proyecto y ejecutar esta investigación de forma satisfactoria.

Al Dr. José Carlos Aparcana Hernández, por la asesoría en el proceso de elaboración y ejecución del presente estudio, así mismo por su acompañamiento constante y apoyo incondicional.

A la directora de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, la Dra. Norka Belinda Cori Toro, ya que su apoyo fue fundamental para el correcto desarrollo de esta investigación.

A los docentes de Educación secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, Por participar en el estudio y brindarme parte de su tiempo en el llenado de encuestas.

Resumen

La presente investigación planteo como objetivo principal determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en docentes de educación secundaria de la unidad de gestión educativa local El Collao, Puno – 2025. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y básica de nivel correlacional. Se tomo en consideración una población de 562 docentes de la cual se tomó una muestra de 228. Los cuestionarios utilizados fueron la Escala de estrés laboral OIT/OMS y la Escala de desempeño laboral individual. Los resultados evidenciaron que el 60% de los encuestados obtuvieron un nivel medio en la variable de estrés laboral, un 37% en un nivel bajo y solo un 4% se ubica en el nivel alto. La segunda variable tuvo como resultado un desempeño laboral medio de 55% y complementó el porcentaje del 45% con un desempeño laboral alto. Los resultados del análisis inferencial de las variables mostro un valor de Sig. = < 0.05, y un valor de Rho de Spearman de = -0,385. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de existe una relación inversa y significativa ubicado en un nivel bajo, es decir existe una relación baja entre ambas variables.

Palabras clave: Estrés, estrés laboral, desempeño laboral, docentes.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between stress and job performance in secondary school teachers of the El Collao local educational management unit, Puno - 2025. The methodology used was a quantitative approach, non-experimental design and basic correlational level. A population of 500 teachers was taken into consideration, from which a sample of 228 was taken. The questionnaires used were the ILO/WHO Job Stress Scale and the Individual Job Performance Scale. The results showed that 60% of respondents obtained a medium level in the job stress variable, 37% at a low level and only 4% were at the high level, the second variable resulted in an average job performance of 55% and complemented the percentage of 45% with a high job performance. The results of the inferential analysis of the variables showed a value of Sig. = < 0.05, and a Spearman's Rho value of = -0.385. Therefore, it was concluded that there is an inverse and significant relationship located at a low level, that is, there is a low relationship between both variables.

Keywords: Stress, work stress, job performance, teachers.

INDICE

Constancia de aprobación	ii
Declaratoria de autenticidad	iii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1. Descripción del Problema	14
2.2. Pregunta de Investigación General	17
2.3. Preguntas de Investigación Específicas.....	17
2.4. OBJETIVO general	17
2.5. Objetivos Específicos.....	17
2.6. Justificación e importancia	18
III. MARCO TEÓRICO	20
3.1. Antecedentes	20
3.2. Bases teóricas.....	25
3.3. Marco conceptual.....	33
IV. METODOLOGÍA.....	36
4.1. Tipo y nivel de Investigación	36
4.2. Diseño de la Investigación.	36
4.3. Hipótesis general y específicas.....	37
4.4. Identificación de las variables.....	38
4.5. Matriz de operacionalización de variables.	40
4.6. Población – Muestra.	43
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de Información.....	46
4.8. Técnica de análisis y procesamiento de datos.....	51
V. RESULTADOS	53
5.1. Presentación de resultados – Descriptivos	53
5.2. Presentación de resultados – tablas cruzadas.....	64

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	69
6.1. Análisis resultados – prueba de hipótesis.....	69
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
7.1.Comparación de los resultados	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
Conclusiones	79
Recomendaciones	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81
ANEXOS	90

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral	42
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral	44
Tabla 3	Niveles de la variable estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	55
Tabla 4	Niveles de la dimensión clima organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	56
Tabla 5	Niveles de la dimensión estructura organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	57
Tabla 6	Niveles de la dimensión territorio organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	58
Tabla 7	Niveles de la dimensión tecnología organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	59
Tabla 8	Niveles de la dimensión influencia del líder organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	60
Tabla 9	Niveles de la dimensión falta de cohesión organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	61
Tabla 10	Niveles de la dimensión respaldo de grupo organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	62

Tabla 11	Niveles de la variable desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	63
Tabla 12	Niveles de la dimensión desempeño de la tarea en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	64
Tabla 13	Niveles de la dimensión desempeño contextual en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	64
Tabla 14	Niveles de la dimensión desempeño laboral contraproducente en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	65
Tabla 15	Tabla cruzada de estrés y desempeño laboral	66
Tabla 16	Tabla cruzada de estrés y la dimensión desempeño de la tarea	67
Tabla 17	Tabla cruzada de estrés y la dimensión desempeño contextual	68
Tabla 18	Tabla cruzada de estrés y la dimensión desempeño laboral contraproducente.	69
Tabla 19	Distribución de los datos de las variables estrés y desempeño laboral.	71
Tabla 20	Relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno - 2025.	72
Tabla 21	Relación entre estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	72
Tabla 22	Relación entre estrés laboral y la dimensión de desempeño contextual en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	73

Tabla 23 Relación entre estrés laboral y la dimensión desempeño laboral contraproducente laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	74
--	----

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Niveles de la variable estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	55
Figura 2	Niveles de la dimensión clima organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	56
Figura 3	Niveles de la dimensión estructura organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	57
Figura 4	Niveles de la dimensión territorio organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	58
Figura 5	Niveles de la dimensión tecnología en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	59
Figura 6	Niveles de la dimensión influencia del líder en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	60
Figura 7	Niveles de la dimensión falta de cohesión en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	61
Figura 8	Niveles de la dimensión respaldo de grupo en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	62
Figura 9	Niveles de la variable desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	63

Figura 10	Niveles de la dimensión desempeño de la tarea en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	63
Figura 11	Niveles de la dimensión desempeño contextual en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	64
Figura 12	Niveles de la dimensión desempeño laboral contraproducente en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, el collao, puno – 2025.	65

I.INTRODUCCIÓN

El estrés relacionado al trabajo es el resultado de un conjunto de reacciones psicológicas cognitivas y conductuales, también considerado como expresiones de sentimientos de falta de habilidades para hacer frente a situaciones tensas. Las personas lidian con factores el estrés laboral debido a factores de naturaleza laboral. Así mismo en países en desarrollo los factores estresores suelen empeorar, por la influencia de factores externos al aspecto laboral. También se asocian con la falta de capacidad para manejar situaciones que no corresponden a su área de conocimientos (Organización Mundial de la Salud OMS, 2020).

El estrés laboral puede ser producto de diversos factores, dicho en otras palabras, existe la posibilidad de facilitar la aparición de estrés y desencadenarlo, estos elementos podrían ser tanto intrínsecos y extrínsecos. Otros puntos a considerar es que el estrés, es una agrupación de relaciones peculiares entre la persona y la situación que será valorada como algo que agrava o supera los recursos que tiene y que peligre su bienestar personal (Mendoza et al., 2018).

El desempeño laboral se muestra como la consecuencia de niveles de competencia alcanzados en un tiempo específicos, y se comparan con los efectos que se esperan en relación a conocimientos, habilidades y experiencias. Así mismo se sostiene que el nivel de desempeño laboral puede estar delimitado por nuevas competencias, tener pendientes mayores y en las dificultades en cuanto a entrega de materiales educativos y recursos en la educación rural, a diferencia del ámbito urbano (Aquino & Marcelo, 2023). En ese sentido, es necesario el análisis del estrés en relación de los componentes del desempeño laboral, aportando así al conocimiento que se tiene.

La presente investigación se estructura de manera que: en el primer apartado denominado introducción se presenta el contexto de la investigación.

El segundo apartado planteamiento del problema, se detallan los problemas y objetivos que comprende la investigación. El tercer apartado corresponde al marco teórico, se centra en describir las variables y explicarlas, así como la mención y revisión de artículos, revistas, libros y otros, con el fin de explicar en las perspectivas epistemológicas, filosóficas y teóricas. La cuarta sección denominada metodología se centra en explicar la metodología a emplear en la presente investigación, población, muestra, instrumentos y metodología en cuanto a análisis de datos. En la quinta sección se exponen los resultados de la investigación y las tablas cruzadas, dando a conocer una perspectiva clara de la información obtenida. El sexto apartado presenta el análisis de los resultados, este abarcando el estudio inferencial y la prueba de normalidad y por último, el séptimo apartado se encuentra la discusión de resultados.

II.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

El estrés a nivel mundial ha demostrado ser una afección recurrente esto reporta el Institut de Publique Sondage d'Opinion Secteur (IPSOS) en su encuesta realizada en 34 países, se ubicó al estrés en cuarta posición con un 26% de encuestados señalándolo como un problema de salud global. En relación a esto también relata el crecimiento que tiene el estrés pasando del 21% en el 2020 a un 26% en el año 2022. Así mismo en relación a la segunda variable desempeño laboral, un 39% de encuestados señalo que el estrés, afectó de tal manera, que no pudieron asistir a su centro de trabajo (IPSOS, 2022).

En relación al estrés laboral, el informe de Gallup reporta que el 41% de trabajadores presenta estrés en alguno de sus niveles, eso en parte generó que un 52% de profesionales busquen otras opciones ya sea laborales o de emprendimiento. La presencia del estrés laboral y la búsqueda de opciones más confortables, genera una baja en el desempeño. También se señala que los trabajadores que ocupan cargos más altos, padecen de un nivel de estrés más elevado en relación a personas que ocupan cargos de menos jerarquía (GALLUP, 2024).

Estudios a nivel internacional en docentes evidencian la presencia de estrés en sus centros educativos con un 73% de docentes presentando esta afección en los Estados Unidos. Esto se atribuye principalmente a factores como, el apoyo que en su momento brindo el personal docente al término de la pandemia, otro factor importante que adiciona al desarrollo del estrés, es la adición de funciones que no correspondan a su cargo (Steiner et al., 2022).

En ese sentido también se puede mencionar el alza en el abandono de la profesión, esto, según UNESCO, en parte sería el resultado del creciente índice de estrés laboral que presentan el personal docente. Según estadísticas

entre los años 2016 y 2022, el abandono docente se ha visto al alza pasando de un 5% a un 5.71%, si bien las cifras no son significativas, esto podría desencadenar un nivel más elevado en los próximos años (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, 2023).

Se ha visualizado una nueva tendencia llamada “quiet quitting” o en español “renuncia silenciosa” lo que ha tomado relevancia en jóvenes profesionales. Una de las principales razones de esta renuncia silenciosa es el estrés laboral. Esta tendencia se caracteriza por no abandonar sus puestos de trabajo, en cambio solo hacen lo mínimo necesario. En ese sentido se puede inferir que si esta tendencia se presenta en el ámbito educativo conllevaría una disminución en la calidad educativa que se da a los estudiantes (EL TIEMPO, 2023).

A nivel latinoamericano el informe Gallup señala que el 44% de la población de trabajadores, que comprende Latinoamérica y el caribe, presenta un cuadro de estrés en alguno de sus niveles, resalta una mayor incidencia entre la población femenina (GALLUP, 2024). Así mismo un estudio realizado en 6 países de Latinoamérica reveló que, el país con mayor índice de estrés, dentro del rango de este estudio, es Venezuela con 63 % de presencia de estrés, así mismo nuestro país reveló tener un rango bajo en estrés reportando solo un 29% en la población encuestada (Mejia; Cristian R. et al., 2019).

A nivel nacional, los resultados antes presentados contrastan con cifras del Ministerio de Educación (MINEDU), que a través de la Encuesta Nacional Docente (ENDO, 2021), en su modalidad virtual, el problema del estrés laboral presentó una mejoría en comparación al año 2020 pasando de un 60.4% a un 55.8%. al no ser una mejoría significativa, el personal recibió atención psicológica, los docentes incluidos en este programa obtuvieron un 66% de satisfacción es su nivel medio.

En relación a lo anterior, un 47% de DRE o UGEL optaron por implementar estrategias propias sobre salud mental, algunos otros factores

que resalta ENDO asociado al estrés son, algunas ocupaciones adicionales que puedan tener, mostrando que el 20.6% de docentes se dedica a otros trabajos o negocios fuera de sus horarios laborales, también señala el alto índice de dudas que el personal, el cual comprende a el 67% de docentes a nivel nacional. Según lo mencionado se infiere que, esto afectaría a los docentes como factores externos que favorecen al padecimiento de estrés laboral (Ministerio de Educación (MINEDU) y Encuesta Nacional Docente (ENDO), 2021).

A nivel de la región de Puno investigaciones señalan que, existen variaciones en la intensidad en el estrés laboral debido a factores como la naturaleza del colegio, el enfoque pedagógico y las condiciones laborales dadas a los docentes. también se muestran diferencias entre docentes de instituciones públicas y privadas. Las instituciones públicas muestran un índice alto de sobrecarga laboral, falta de recursos y ayuda laboral. Sin embargo, en las instituciones privadas se presentan como un entorno más favorable para el desempeño de labores, que se caracteriza por un índice menor de presión y una mayor satisfacción laboral (Viamonte-Quispe et al., 2024).

A nivel de la UGEL El Collao Flores (2020). resalta que la problemática del estrés laboral se encuentra en un nivel moderado, con un 68% de la población de docentes presentando esta afección, cabe recalcar que el estudio que nos da estos resultados, tuvo como población a docentes de nivel inicial de la UGEL El Collao. En cuanto a la variable desempeño laboral MINEDU (2023). presenta unos compromisos de desempeño, los cuales fueron cumplidos con un mínimo de 86% de metas. Sin embargo, los indicadores planteados por MINEDU, responden más a metas administrativas como, la permanencia de estudiantes o el porcentaje de alumnos egresados, que a un desempeño orientado al bienestar y aprendizajes de los estudiantes.

2.2. Pregunta de Investigación General

¿Cuál es la relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025?

2.3. Preguntas de Investigación Específicas

- ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y desempeño de la tarea en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y desempeño contextual en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y desempeño laboral contraproducente en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025.

2.5. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño de la tarea en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.
- Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño contextual en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.
- Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño laboral contraproducente en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

2.6. Justificación e importancia

Justificación metodológica

La investigación se justifica metodológicamente, acudiendo al empleo de la técnica de encuesta mediante la escala de percepción general de estrés y la escala de desempeño laboral. En conjunto a estas herramientas se busca identificar la relación entre el estrés y desempeño laboral. También se hace mención que la presente investigación se trata como una investigación de corte correlacional explicativa.

Justificación Práctica

Aunque se han llevado a cabo estudios sobre estos temas aún no existe suficiente información que analice por completo (Organización Mundial de la Salud OMS, 2020) Es por eso que la investigación se justifica en su forma práctica, al no existir suficiente información sobre el estrés y desempeño laboral, los resultados de esta investigación aportarían de manera útil a este grupo de información, así mismo la presente investigación podrá ser utilizado en futuras investigaciones y como base de implementación en el planteamiento de mejores programas de prevención.

Justificación Teórica

Se tiene como finalidad sumar a la comprensión del estrés laboral y la influencia de las políticas educativas, como también la influencia del líder y de los compañeros en el quipo influye en el desempeño laboral, en ese sentido la presente investigación profundiza en el tema la revisión de tesis, artículos, informes de organizaciones, etc., en ese sentido, el tema del presente informe, resultaría crucial para un buen desempeño y en consecuencia una mejor calidad educativa.

Importancia

El estudio tiene relevancia ya que nos proporciona información acerca de la correlación entre las variables de estrés y desempeño laboral. Además, se considera pertinente ya que el asunto es apropiado de acuerdo con la línea de investigación de Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico. Los hallazgos del estudio tendrán un impacto social a nivel nacional, regional y local, especialmente en la región e institución analizadas. Además de contribuirá a fortalecer el objetivo de desarrollo sostenible ODS 8 que menciona a el trabajo y bienestar de los trabajadores, ya que el presente informe busca dar a conocer el efecto del estrés en el bienestar laboral.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcance metodológico. La investigación corresponde al nivel correlacional, en este nivel la investigación tiene como objetivo determinar la asociación entre las variables.

Delimitación social. La presente investigación tiene como participantes a los docentes de educación secundaria de la UGEL El Collao, Puno.

Delimitación espacial o geográfica. La investigación se llevó a cabo en la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, Puno.

Alcance temporal. La investigación se llevó a cabo en el año 2024 - 2025.

Limitaciones

Una de las principales limitantes fue localizar a la población, debido a que la ejecución de la presente investigación fue en los primeros meses del año, esto considerando las vacaciones de los docentes, sin embargo, existen reuniones previas al inicio del año escolar que en coordinación con la UGEL El Collao, se pudo hacer la aplicación en un espacio de tiempo, sin perjudicar a las actividades. Por lo tanto, se requirió una coordinación previa con las autoridades de la institución educativa y los profesores, para así establecer un horario disponible en las aulas.

III.MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

En la ciudad de Panamá, Choto (2020), realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la influencia del estrés laboral en trabajadores de recursos humanos de la empresa central law, la metodología se consideró como un tipo de investigación explicativa de corte transversal correlacional. En la población tuvo 25 trabajadores y se consideró una muestra censal dada la poca población, la técnica fue la de encuesta con un cuestionario de elaboración propia que como resultado dio en que, un promedio de 32% de tiene algún estresor laboral. se llegó a la conclusión de que el estrés laboral es un problema recurrente, entre empresas tanto privadas como públicas.

Onofre, (2021) el objetivo fue determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño del personal del hospital de fuerzas armadas en Quito. La metodología fue de enfoque cuantitativo de corte transversal correlacional, con una población de 40 participantes, se utilizó el método inductivo y análisis estadístico. Los instrumentos utilizados fueron la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la evaluación de desempeño de elaboración propia. Los resultados dieron que el 53% de la población mostró niveles altos y medios de estrés, sin embargo, casi el 100% de participantes tiene niveles de desempeño entre satisfactorio y excelente dividiéndose entre 36% satisfactorio, 35% muy bueno y 27 % excelente, la significación de chi cuadrado dio un 0,390. En conclusión, en esta investigación no existe una relación muy marcada entre el estrés y desempeño laboral.

En la investigación realizada en Manta Ecuador, Lino, (2020) cuyo objetivo fue determinar el estrés laboral en docentes de una institución pública de Manta. La metodología de esta investigación es de corte transversal, no experimental, descriptivo y con un enfoque mixto cuali - cuantitativo. Los

instrumentos utilizados son, Estrés en el Colectivo Docente, el Test de Salud Total y el Cuestionario de Formas de Afrontamiento de Acontecimientos Estresantes. La población se compone por 57 participantes y la muestra es de tipo censal. Los resultados obtenidos se describieron que, en promedio el 35% de los docentes se encuentran en un nivel no preocupante, en 44% se encuentra en un nivel preocupante y el 21% en un nivel grave, se encontró que el valor de $\alpha=0,01$. Se llegó a la conclusión de que los docentes están susceptibles a riesgos psicosociales lo que puede afectar a su desempeño y en otras áreas de su vida laboral y personal.

En la investigación de Chicaiza, (2023) que tuvo como objetivo probar la incidencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes en el colegio técnico San José de la ciudad de Quito, empleó la metodología desde el marco interpretativo, con un enfoque mixto cualitativo-cuantitativo, experimental de corte transversal y correlacional. Como instrumentos se utilizaron la escala de estrés laboral OIT OMS y la escala de desempeño de Eugenio Liliانا (2020). Los resultados arrojaron que el 82% de docentes tienen un nivel bajo de estrés laboral, en cambio solo el 7% de docentes tienen un estrés marcado. En este sentido los resultados del desempeño dieron que se encuentran en niveles óptimos. En conclusión, en esta investigación no se encontró que el estrés haya tenido una relación directa con el desempeño laboral.

Antecedentes Nacionales

La investigación de Laulate, (2023) tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés y desempeño en docentes de secundaria en una institución educativa del distrito de Miraflores de la ciudad de Lima, con una población de 85 docentes y una muestra de tipo censal, en cuanto al tipo de investigación utilizada es básica de forma básica de corte transversal de enfoque cuantitativo correlacional. Se utilizó el método de cuestionario, como instrumento se utilizaron los cuestionarios de estrés y el cuestionario de desempeño laboral y los resultados mostraron que el 85% de docentes tienen

estrés en nivel medio, en ese sentido también dio que el 78% de docentes presentan un desempeño medio, así mismo el valor de Rho de Spearman fue del 0,802. En conclusión, existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en todas sus dimensiones.

Marcos, (2023) esta investigación presento como objetivo determinar la existencia de una relación en el estrés y el bienestar psicológico en docentes de una institución privada de chincha, con una metodología descriptiva correlacional de un diseño no experimental. La población es de 20 participantes y las muestras son tomadas del tipo censal. Los instrumentos utilizados fueron, la escala de bienestar psicológico de YFF y la escala ED-6. Los resultados mostraron que el 55% de la población tiene niveles de estrés alto y un 45% de se ubican en un nivel moderado, así mismo un 85% del total presenta un bienestar medio, el valor de significancia fue de $p=0,240$. Se concluye que no existe relación entre estrés y bienestar psicológico en ninguna de sus dimensiones.

En la investigación de Fiorella et al., (2022) como objetivo se tubo, determinar la relación entre en estrés y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Simón Bolívar, Sunampe Chincha, la metodología es de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es básica en el nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 35 docentes y una muestra del tipo censal. Los instrumentos utilizados fueron el inventario de estrés y cuestionario de desempeño laboral. Los resultados mostraron un 71% de estrés laboral medio y un 94% de desempeño laboral eficiente, el valor de relación fue de $p=0.64$. Se llego a la conclusión de que no existe una relación entre muchas de las dimensiones a excepción de la realización personal que si presento una relación con el desempeño.

La investigación de Salazar, (2023) cuyo objetivo fue determinar la relación estrés laboral y el desempeño en una institución educativa publica

secundaria de la UGEL Rodríguez de Mendoza en la región Amazonas, con una metodología de carácter cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional. La técnica utilizada fue de encuesta, los instrumentos utilizados fueron, el cuestionario de estrés laboral de Maslach y Jackson y el cuestionario de desempeño docente de MINEDU. Los resultados dieron que el 61% de docentes presentan un índice alto de estrés laboral, en cuanto al desempeño se mostró que el 60% tiene un desempeño bajo, el valor de relación inversa Rho de Spearman resultó en -0,327. En conclusión, teniendo en cuenta los resultados obtenidos se puede inferir que el estrés laboral está relacionado directamente con el desempeño.

Zavala, (2021) esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación del estrés laboral y desempeño docente en instituciones públicas de la Oroya, la metodología empleada es descriptiva, de corte transversal y de diseño correlacional la población utilizada fue de 360 docentes del cual se sacó una muestra de 67 docentes. La técnica utilizada fue la de psicometría, los instrumentos constan de escala de diagnóstico de estrés laboral MBI-GS Y el cuestionario de desempeño docente, ambos elaborados por el autor. Se obtuvieron los siguientes resultados, el 70% de docentes presentan un índice medio de estrés laboral mientras que solo un 10% presenta un nivel alto. En cuanto a la variable de desempeño laboral el 49% de docentes presentan un nivel bajo en cuanto a su desempeño, el valor de Rho fue de 0,168. Se llegó a la conclusión de que la variable de estrés laboral está parcialmente relacionada con la variable de desempeño laboral.

Antecedentes Locales.

Llerena, (2020) en su investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de estrés laboral en el desempeño académico de docentes nombrados del área de ciencias sociales de la universidad nacional del Altiplano Puno, de metodología en el tipo de investigación cuantitativa de corte transversal y correspondiente a una investigación explicativa descriptiva. Se

utilizaron las siguientes pruebas, test de medición del estrés laboral y cuestionario de evaluación de desempeño académico. Se observaron los siguientes resultados, 44% de docentes presentaron un nivel de estrés marcado, un 19% de estrés severo, un 35% de estrés moderado y un 2% de estrés leve, valor de Chi cuadrado fue de 0.014. En cuanto al estrés se presenta de forma mayor en el nivel básico con el 44.7%. Se concluyó que el estrés influye en el desempeño de manera inversa.

La investigación de Ortiz (2021) que tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa nuestra señora del Carmen del distrito de Ilave Puno, el estudio empleo la recopilación de datos, de nivel correlacional, de diseño no experimental descriptivo. Los resultados evidenciaron que el 75% de docentes no presentaron estrés laboral mientras que el 25% restante se encontró en nivel medio de estrés, obtuvo un Rho de Spearman de -0,506. En cuanto a la variable satisfacción laboral el resultado más resaltante estuvo en la categoría de satisfacción alta que tuvo el 57,9%. En las conclusiones se dieron a conocer que existe una relación significativa entre las dimensiones en todas sus variables.

En la investigación de Centellas (2022) el objetivo de investigación fue determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación inicial de la UGEL puno. La metodología incluyo la técnica de indagación a través de encuesta y de enfoque cuantitativo, con una población de 332 educadores y se trabajó de con una muestra censal. Se utilizo la técnica de escala mediante los instrumentos, escala de valoración y la escala de progresión de ansiedad de educadores ED-6. Los resultados mostraron de manera más resaltante que un 36,75% de la población presenta un nivel medio de inteligencia emocional, y en cuanto a la variable estrés laboral que es la variable relevante para el presente informe, mostro de manera resaltante que el 43,7% tiene un nivel bajo de estrés laboral, el valor de $r=-0,139$. Se llego a la conclusión de que

existe una relación negativa entre las variables.

3.2. Bases teóricas

Definiciones de la Variable Estrés Laboral.

El estrés se define como un cumulo de deterioro y agotamiento en el cuerpo. Alguna demanda ya sea física, psicología o emocional producen respuestas de nuestro organismo, esto implica que una emoción agradable tiene los mismos efectos que una emoción negativa, pero ambas situaciones producen estrés. Así mismo es correcto señalar que también existe un tipo de estrés que se considera positivo, esto engloba a situaciones positivas y todo aquello que la persona consigue hacer y lograr una armonía. En cambio, en un estrés negativo se considera todo aquello, que el individuo en este caso docentes hace, aunque no quiera o que sea contraproducente en sus funciones y que contraste con su capacidad de adaptarse (Narajo, 2009).

Así mismo, el estrés según la American Psychological Association, APA (2010), puede deberse a diversos factores como la sensación de impotencia en situaciones de exigencia, la falta de control de eventos, etc. El no conocer las funciones específicas del trabajo podría llegar a ser otro factor que favorezca al estrés laboral. Así mismo la falta del sentido de pertenencia y un entorno laboral inadecuado entre otros son otros factores que suman en el desarrollo del estrés.

De igual manera el estrés se presenta cuando tenemos dificultades para relajarnos, de concentración, además de que la irritabilidad aumenta considerablemente. El estrés además de la mencionadas puede causar afecciones como alteraciones de sueño, desorden alimentario y problemas de sueño. En ese sentido también pueden provocar ciertos tipos de adicciones entre los más comunes alcohol y tabaco, además pueden desencadenar afecciones psicológicas como depresión y ansiedad (OMS, 2023a).

En aporte el estrés laboral o estrés asociado al trabajo generalmente se presenta de forma puntual o crónica. El estrés laboral es un estado que se manifiesta ante una amenaza real o supuesta hacia la integridad de la persona y da como resultado una respuesta física o conductual. En ese sentido el estrés laboral puede deberse a factores como el acoso laboral, sobrecarga de funciones, falta de motivación, etc (García, 2021).

Fundamento teórico de la variable estrés.

Sánchez (2010), señala que el estrés laboral presenta diferentes enfoques haciendo alusión a ciertas teorías que a continuación mencionaremos:

Teoría de Selye.

Estas teorías tienen como base, la reacción que el organismo presenta ante una alteración en el equilibrio interno con el fin de contrarrestar este desequilibrio. También se hace mención a dos tipos de estrés, que son, el euestres o estrés positivo y diestres o estrés negativo. Sin embargo, esta teoría presenta deficiencias ya que no es operativa ni es planteada de forma científica, además de que los estímulos estresores que se argumentan son redundantes (Selye, 1956 citado por Sánchez, 2010).

Teoría de Guerrero y Barona.

Planteas que el estrés se da por estímulos externos a la persona, estos causan variaciones en el organismo de nominada de manera biológica, que se entiende por las alteraciones bioquímicas favoreciendo una respuesta física del estrés. Y por otra parte tenemos al área psicosocial, este se define como situaciones que causan estrés de manera indirecta, que se entienden como estresores, aunque no haya sido su propósito, la interpretación del sujeto es lo que lo define como estresor(Gerrero & Barona, 1999 citado por Sánchez, 2010).

Teoría de Lazarus y Folkman.

Estas teorías relacionan y proporcionan más relevancia a los factores cognitivos y menciona que se encuentran en constante cambio, con el fin de mejorar las demandas internas y externas, esto se le conoce como coping. Así mismo, también se menciona dos mecanismos de afrontamiento, la resolución de problemas y la regulación emocional. La primera se centra en cambiar en cierta medida el problema o aumentar los conocimientos y recursos con el fin de afrontarlos. La regulación emocional se centra en reducir el estrés asociado a la situación, normalmente este es utilizado cuando el agente estresor perdura por mucho tiempo (Lazarus & Folkman, 1984 citado por Sánchez, 2010).

Dimensiones de la Variable Estrés Laboral.

Según Medina Aguilar et al (2007) , plantea las siguientes dimensiones para la variable estrés. Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. Definidas a continuación:

Clima organizacional: es parte de la calidad de vida laboral y tiene una gran influencia en el desempeño, así mismo el clima organizacional se da por factores como la conducta de grupo y actitudes individuales. La armonía o la discordancia de estos determinan si el clima organizacional es óptimo o no. En ese sentido otros factores que afectan al clima organizacional pueden ser, los métodos de mando, la comunicación, la toma de decisiones, entre otros (Ramos, 2012).

Estructura organizacional: se puede definir como una división de trabajos, en ese sentido, existen múltiples investigaciones que sostienen que no puede existir solo una forma de estructura organizacional. Eso se determina como por un conjunto de variables que en conjunto dan fluidez a las labores cumplidas. Por eso, si no se crea una estructura organizacional adecuada se

deriva en un estresor laboral (Marín, 2012).

Territorio organizacional: se puede entender desde ciertas variables que son de carácter cultural. El territorio organizacional es un lugar en específico donde se desenvuelve, también es un espacio que puede distribuir de la manera en la que mejor se acomode a sus necesidades y como un área por el que se desarrolla afecto. La invasión o asociar a esta área de manera negativa es lo que lo vuelve un factor estresor (Lopez, 2022).

Tecnología: se define como los recursos que otorga la organización a sus trabajadores con el fin de mejorar su desempeño, en cuanto a competencias y exigencias de las funciones, incluyendo la capacitación para el uso de estos recursos. La tecnología entendida de esta forma se convierte en un factor de estrés cuando las capacitaciones son poco claras, falta de habilidades o el acceso limitado a estas (Chasín, 2002).

Influencia del líder: el líder como autoridad del grupo tiene como atributo el poder legitimar, recompensar y reprender. En ese sentido, el uso incorrecto de estas atribuciones o la percepción del trabajador son algunos de los factores que lo vuelven una variable del estrés.

Falta de cohesión: La cohesión se define como una unidad de grupo, de empeño y de objetivos comunes, eso facilita el alcance de logros y metas, así mismo, la cohesión en un grupo es de importancia ya que, empleada de manera correcta aumenta el deseo de permanecía del personal. En cambio, la falta de cohesión repercute en la falta de sentido de pertenencia y como agente estresor (Rosas P, 2001).

Respaldo del grupo: Esto es requerido por la persona en cuanto entra a un centro de trabajo, con el fin de sentirse incluido, creando así un sentido de pertenencia y en consecuencia plantea metas personales con beneficios colectivos(Chasín, 2002).

Perspectiva histórica de la Variable Estrés Laboral.

El estrés fue definido por primera vez por Hans Hugo Selye dado que muchos pacientes tenían síntomas que hoy conocemos como estrés. Selye señaló que esto no es más que respuestas aleatorias por cualquier estímulo de importancia. En ese sentido el Dr. Julián Melgosa en 1997 menciona que el estrés es una reacción del cuerpo ante estímulos o situaciones psicológicamente tensas. La licenciada Yolanda Salas Hernández hace referencia al estrés laboral como reacciones cognitivas, emocionales y fisiológicas. También como fenómenos que le ocurren al trabajador por ciertos factores derivados directamente del trabajo (Sánchez, 2010).

Perspectiva Filosófica de la Variable Estrés Laboral.

Desde la perspectiva filosófica de la variable estrés, se entiende como una anomalía homeostática según señaló Selye. En aporte a este concepto el filósofo Walter B. Cannon definió la homeostasis como la coordinación fisiológica que mantiene un equilibrio en el cuerpo. En cuanto a la evolución del estrés de importancia ya que según Hallgrímsson & Hall, la variación en niveles de estrés y la recurrencia del mismo, resultan en ir desde la tolerancia y evitación a nivel individual, hasta la aparición de nuevos rasgos a nivel poblacional. Selye, filósofo canadiense, realizó experimentos en animales específicamente ratas en las que encontró ciertas reacciones como úlceras y tejidos atrofiados llegando a la conclusión de que estas reacciones eran producto de situaciones desagradables (Daneri, 2012).

Perspectiva Epistemológica de la Variable Estrés Laboral.

En la perspectiva epistemológica de la variable estrés, se puede entender a través de, el modelo de exigencias y control sobre el trabajo establece que, la tensión psicológica se define como, exigencias en cuanto a la carga laboral y presión por la entrega de avances y la autonomía de la que pueda tener. Otro modelo que también explica el estrés laboral es el modelo

de desequilibrio esfuerzo-recompensa, que descrito de forma simple este modelo sostiene que el esfuerzo no es correspondiente a la retribución que recibe, este modelo también señala que los trabajadores están sometidos a estas condiciones por la falta de empleabilidad, por el compromiso de mejora y por un excesivo empeño en el centro de labores(Alejandro Russo, 2023).

Definiciones de la Variable Desempeño Laboral.

Se define al desempeño laboral por la relevancia que de las acciones para el cumplimiento de metas de la organización. Esto se divide en cinco factores que pueden afectar al desempeño como, el valor de la recompensa, que dicho de otra forma es la relación de esfuerzo-recompensa. El desempeño del individuo se comprende por el resultado de las acciones de acuerdo a sus funciones en el centro de trabajo, que es el ambiente en el cual se desenvuelve, el desempeño dependerá de su motivación en la tarea, su dedicación, su eficacia y eficiencia(Zaragoza Andrade et al., 2023).

El desempeño también puede definirse como comportamientos que se mide en proporción a sus contribuciones. Ciertos elementos delimitan el nivel de desempeño entre ellos, el conocimiento, la interpretación e ilación que son puestas en el contexto laboral. Otro elemento importante es la comunicación, que en el ámbito laboral permite cumplir los objetivos de manera más eficiente(Cueva, 2028).

También el desempeño se entiende como las formas en las que un individuo adiciona a la organización, así mismo el desempeño de un grupo por los cuales se logran objetivos. En ese sentido el correcto desempeño de un individuo en su área, da como resultado una potenciación en las competencias. El desempeño laboral también es influenciado por el líder (H. J. S. Mendoza & Arriola, 2022).

Se define como buen desempeño docente al domino de una serie de competencias y ciertas labores que se deben desempeñar. En relación a eso

también se plantea un conjunto de dominios que los docentes deben conocer y cumplir, con el fin de lograr metas educativas y el aprendizaje en sus estudiantes. También comprende una serie de competencias docentes las cuales deben cumplir para lograr un buen desempeño. Solo siguiendo estos puntos los docentes pueden lograr un buen desempeño (MINEDU, 2014).

Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral.

Según Geraldo (2022), plantea las siguientes dimensiones. La primera dimensión hace alusión al desempeño de la tarea, la segunda hace referencia al desempeño contextual y la tercera recoge el desempeño laboral contraproducente, así mismo se hace mención a estas, mediante definiciones:

Desempeño de la Tarea: el desempeño de la tarea se define, como la efectividad con la que el empleado cumplen con sus actividades y en qué medidas esto contribuye a la organización (Hetland et al., 2022).

Desempeño Contextual: se refiere a contribuciones en el ambiente psicológico, este tipo de desempeño consta de la mejora del ambiente social. También es un conjunto de metas lo que contribuye a la idea, de que existen trabajadores con un desempeño alto o competencias y cualidades que es poco probable reemplazarlos (Antonio & Nava, 2022).

Desempeño Laboral Contraproducente: se entiende como ciertas acciones que afectan a la organización y al grupo en general. También el desempeño inadecuado de ciertos elementos del grupo, puede ser interpretados como intencionales, lo cual es motivo de una baja en el desempeño (Rodríguez et al., 2018).

Fundamento teórico de la variable desempeño laboral.

Teoría de la Expectativa/Valoración.

Esta teoría esta toma en cuenta que el individuo realiza una acción cuando tiene la posibilidad de llegar a un desempeño exitoso. Estas teorías se

basan en tres tipos de relaciones. La expectativa es entendida como una posibilidad de que su esfuerzo conduzca a un resultado positivo, como segunda tenemos a lo afectivo, que se comprende por lo satisfactorio de resultados previos y, por último, la creencia de que un resultado óptimo depende de un nivel de rendimiento (Allen & Flores, 1998).

Teoría de los Dos Factores.

Esta teoría comprende condiciones físicas y ambientales. Los factores de los que habla esta teoría comprenden, factores de higiene que implican la prevención en cuanto a insatisfacción o ciertos factores que atenten contra el equilibrio, tales como, la comodidad en el trabajo, políticas poco empáticas, competencias del líder, estabilidad, entre otros. En cuanto al segundo factor tenemos los factores motivacionales, están relacionados con las funciones que cumple, la presencia constante de motivadores, se traduce en un desempeño elevado. También se hace mención de algunos factores motivacionales que considera esta teoría son, la libertad de decisión, asensos, elaboración de objetivos relacionados al puesto que ocupa y algunos otros (Marulanda et al., 2014).

Perspectiva histórica de la Variable Desempeño Laboral.

El primer registro de desempeño laboral se dio en el siglo VXI por San Ignacio de Loyola, como una evolución a los jesuitas. Sin embargo, se le adiciono una importancia real a parte del siglo XIX, más concretamente en el ámbito militar, donde los oficiales presentaban informes a sus subalternos y en ellas incluían los méritos y deméritos que presentaban. Actualmente un gran porcentaje de empresas realizan evaluaciones periódicas de desempeño en sus trabajadores (Quispe & Condor, 2021).

Perspectiva epistemológica.

Esta perspectiva puede ser entendida desde múltiples enfoques. En cuanto a conocimientos, podemos mencionar la teoría de conocimientos,

dentro de la cual se explica dos formas que son, el conocimiento animal, que se entiende como una creencia apta que se conforma por conocimientos, descrito de otra manera es en conocimiento que la persona infiere de situaciones o conocimientos previos. Por otra parte, se menciona a el conocimiento reflexivo, que se entiende como la creencia apta y que fue registrada por el sujeto (Rimoldi, 2021).

Perspectiva filosófica.

En cuanto a la perspectiva filosófica se puede entender como la dirección que la empresa toma, presentado por la visión, misión y objetivos, esto le otorga un sustento en cuanto a la dirección del personal. Sosa sostiene estas afirmaciones, así mismo señala que, la filosofía en el orden mencionado, no tiene sentido si esta, no está socializada correctamente y esta a su vez genera prácticas laborales. Así mismo afirma que una organización que no sabe a dónde va, termina llegando a donde no quiere (Rodríguez, 2023).

3.3. Marco conceptual

Docencia: Es un proceso en el cual el docente y el estudiante interactúan con el objetivo de obtener conocimientos, por ello se define a la docencia como una labor trascendente, la cual se debe desempeñar profesionalmente de manera estricta (Morán, 2004).

Educación: se define como un fenómeno que todos vivimos, este proceso es de importancia para el desarrollo humano, así mismo, la educación está presente desde nuestro nacimiento, los primeros cuidados maternos, socialización producida en la familia o en un grupo de amigos, el asistir a la escuela y otras situaciones son practicas educativas. En ese sentido la educación escolarizada está orientada a la obtención de conocimientos de carácter empírico sin embargo también se pueden obtener conocimientos de carácter social y emocional (Pozo et.al. 2004)

Empleo: Se conoce como empleo a la creación de valor mediante la actividad

realizada por un individuo. En otras palabras, el trabajador aporta su labor y saberes en beneficio del empleador, a cambio de una remuneración monetaria denominada sueldo.

Expectativa laboral: se define como la suposición de que un esfuerzo da como resultado un rendimiento óptimo específicamente en el ámbito laboral. Así mismo, el cumplimiento de las expectativas laborales, son de importancia ya que suma al desarrollo profesional y de la satisfacción en el trabajo (Cusihuaman, 2018).

Competencia profesional: Se clasifica en cuatro enfoques relacionados a las competencias, como primer enfoque tenemos el conductivista, basada en conductas asociadas a competencias concretas, así mismo, en el enfoque funcionalista refiere ser un conjunto de habilidades aplicadas en función a el desempeño de sus actividades, también el enfoque conductivista refiere que, es un conjunto de acciones enfocadas a la educación, que permita asimilar conocimientos, en ese sentido el enfoque holístico refiere que la persona tiene los conocimientos necesario para desempeñar sus funciones (Luengo Navas, 2004).

Estrés: es un estado de tensión generado por una o varias situaciones complicadas, las personas en general presentan un grado de estrés, ya que esta respuesta natural ante diversos estímulos, en estrés en cierta medida tiene un efecto positivo, es la reacción que tenemos ante estas situaciones lo que delimita en que niveles nos afecta (OMS, 2023).

Coping: Es un conjunto de estrategias aplicadas por los docentes para afrontar las demandas y tensiones del entorno laboral, especialmente aquellas que se derivan de la carga de trabajo, la relación a la comunidad educativa y en general al entorno escolar. Estas, permiten a los docentes manejar el estrés en consecuencia, mejorar su rendimiento y la calidad educativa. (Skaalvik y Skaalvik, 2016).

Disciplina en el aula: Hace alusión a el uso de estrategias de manejo de las clases que favorece a que los estudiantes tengan una conducta adecuada y respetuosa, dando como resultado que el ambiente sea propicio y así lograr un mejor aprendizaje. "Esto no solo abarca el control de las conductas disruptivas, sino también la promoción de actitudes positivas, el desarrollo de la responsabilidad personal y el respeto hacia los demás." (Emmer & Sabornie, 2015).

Población excesiva: Se refiere a una cantidad de estudiantes que excede a la capacidad, el espacio, los recursos y la atención que la institución educativa pueden manejar de manera eficiente, lo que tiene una repercusión directa en la calidad de la educación y dificulta el logro de los objetivos de la institución, así mismo, esta afecta a los docentes produciendo estrés por no cumplir con las metas. (Álvarez & Pino, 2013).

Recursos educativos: Son aquellos elementos que los docentes utilizan para llevar a cabo la enseñanza de una manera más sencilla y dinámica, incluye materiales didácticos como libros, guías, software educativo, etc., como los espacios y tecnologías que permiten una experiencia educativa más completa y significativa." (García & López, 2014).

IV.METODOLOGÍA.

La estrategia empleada se ajusta al enfoque cuantitativo, que, de acuerdo con Sampieri et al. (2014), se fundamenta en la evaluación de rasgos de fenómenos sociales. Este método conlleva la formulación de hipótesis que establezcan, de forma deductiva, las conexiones entre las variables estudiadas, empleando un marco conceptual relacionado con el asunto de estudio. Su principal objetivo es generalizar y normalizar los resultados alcanzados.

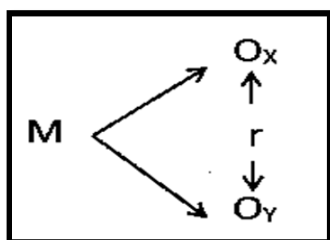
4.1. Tipo y nivel de Investigación

El tipo investigación es considerada básico según Hernández y Mendoza (2018) es aquella que no busca una aplicación práctica, sino se orienta a entender y describir las relaciones entre las variables planteadas.

En cuanto al nivel se ubica en el marco correlacional, cuyo objetivo es analizar en que grado de relación se encuentren las variables (Hernández & Mendoza, 2018).

4.2. Diseño de la Investigación.

El diseño de investigación utilizada es no experimental de corte transversal, cuyo propósito es analizar y observar las variables sin influir en la dinámica natural del entorno, sin modificarlas. Así mismo el diseño presentado recolecta información en un tiempo y momento único (Hernández & Mendoza, 2018)



Donde:

M = Muestra

Ox = Variable estrés

Oy = Variable desempeño laboral

r = Relación entre variables

4.3. Hipótesis general y específicas.

Hipótesis General.

Existe relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025.

Hipótesis Específicos.

- Existe relación entre desempeño de la tarea y estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.
- Existe relación entre desempeño contextual y estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.
- Existe relación entre desempeño laboral contraproducente y estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

4.4. Identificación de las variables.

Variable “X” estrés laboral.

Definición conceptual:

Según Ivancevich y Matterson (1980) citado por (Blanco, 2003). refieren que el estrés es una respuesta del tipo adaptativa, que se da como resultado de algún o algunas situaciones que sean exigentes en cuanto a el cumplimiento de deberes físicos o fisiológicos. Estas están influenciadas por las exigencias del ambiente y estas también influenciadas por diferencias individuales generan esta respuesta

Dimensiones:

- Respaldo del grupo
- Estructura organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de cohesión
- Falta de cohesión

Definición operacional:

Escala de Estrés Laboral OIT/OMS: este instrumento tiene como objetivo, medir el nivel de estrés laboral presente en docentes pertenecientes a la UGEL el Collao. Esta prueba consta de 25 ítems divididos en 7 dimensiones y estas constan de: clima (1,10,11,20), estructura organizacional (2,12,16,24), territorio organizacional (3, 15, 22), tecnología (4, 14, 25), influencia del líder (5,6,13,17) falta de cohesión (7,9,18,21) y respaldo de grupo (8,19,23). Esto a

su vez utiliza la escala de Likert.

Variable “Y” desempeño laboral

Definición conceptual:

Los autores koopmans et al, (2014) citado por (Barrientos-Durán et al., 2024). refieren que el desempeño laboral es un constructo compuesto multidimensionalmente por, actitudes que aporten a el cumplimiento de metas de la empresa u organización en la que laboren. Se señala que estas actitudes son dirigidas hacia la tarea, mas no directamente a la productividad, siendo esta una consecuencia de las conductas que el trabajador muestre en su centro de trabajo.

Dimensiones:

- Desempeño De La Tarea
- Desempeño Contextual
- Desempeño Laboral Contraproducente

Definición operacional:

Escala de desempeño laboral individual:

Este instrumento tiene como finalidad, medir el grado de desempeño que presentan los docentes en sus respectivos centros educativos, el instrumento consta originalmente de 18 ítems de los cuales 4 fueron eliminados en la adaptación utilizada, dando como ítems utilizables solo 14. En este sentido los ítems se dividen en las siguientes dimensiones: desempeño de la tarea (1,2,3,4), desempeño contextual (5,6,7,8,9,10) y desempeño contraproducente (11,12,13,14) utilizando la escala de Likert.

4.5. Matriz de operacionalización de variables.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Valores	Niveles de rangos	Tipo de Variable Estadística
1. Estrés laboral	Clima organizacional	- Comprensión de la misión y metas de la organización.	1, 10,	1 = Nunca.	Alto: (127-175)	Escala Tipo Likert
		- Falta de claridad en la organización o empresa.	11, 20	2 = Raras veces.		
		- Políticas empleadas por la administración.		3 = Ocasionalmente.	Medio: (76-126)	
		- Falta de objetivos de la organización.		4 = Algunas veces.		
	Estructura organizacional	- Presentación de informes.	2, 12,	5 = Frecuentemente.	Bajo: (25-75)	
		- Falta de autonomía.	16, 24	6 = Generalmente.		
		- Exceso de documentación.		7 = Siempre.		
	Territorio organizacional	- Falta de consideración a la jerarquía.				
		- Falta de control en el área de trabajo.	3, 15,			
	Tecnología	- Carencia de espacio propio.	22			
- Trabajo multidisciplinario.						
- Equipamiento limitado.		4, 14,				
Influencia del líder		- Falta de preparación técnica.	25			
		- tecnologías no adecuadas.				
		- Falta de respaldo de superiores.	5, 6,			
		- Respeto de superior.	13, 17			
		- Carencia de garantías para el bien estar por parte del líder.				
		- Falta de confianza del desempeño por el superior.				

Falta de cohesión	- Falta de sentido de pertenencia hacia el grupo. - Desvalorización del equipo. - Desorganización del equipo. - Presión de grupo.	7, 9, 18, 21
Respaldo del grupo	- Falta de respaldo de grupo. - Protección ante imposiciones. - Apoyo de grupo.	8, 19, 23

Desempeño Laboral

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de Valores	Niveles de Rangos	Tipo de Variable Estadística
1. Desempeño laboral	Desempeño De La Tarea	- Organización del trabajo. - Establecer prioridades. - Eficiencia. - Gestión de tiempo.	1,2,3,4	1= Raramente 2= Algunas veces 3= Regularmente 4= A menudo 5= Siempre	Alto (48 – 70)	Escala Tipo Likert
	Desempeño Contextual	- Iniciativa por completar tareas. - Constancia en la actualización de conocimientos. - Capacidad de solucionar problemas. - Responsabilidades extra. - Retos laborales. - Participación activa.	5,6,7,8,9,10		Medio (24 - 47)	
	Desempeño Laboral Contraproducente	- Problemáticas laborales. - Aspectos negativos en el trabajo. - Divulgación de problemáticas laborales.	11,12,13, 14		Bajo (14 – 23)	

4.6. Población – Muestra.

Población.

Es un conjunto del cual se busca identificar algún conocimiento específico, este puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, entre otros (Hernández y Mendoza, 2018). En la presente investigación se toma en cuenta una población de 500 docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local – El Collao.

Muestra.

La muestra surge de la población como un sub conjunto en el cual se llevó a cabo la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). Se establece el tamaño de muestra mediante la aplicación de la fórmula de poblaciones finitas, como se muestra:

$$n = \frac{z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + z^2 p q}$$

Donde:

n: Tamaño de muestra	$n = ?$
N: Tamaño de la población universo	$N = 562$
z^2 : Sigma = Nivel de Confianza (1-5)	$Z = 1.96$
p: Posibilidad de éxito = 50%	$P = 0.5$
q: Posibilidad de error = 50%	$Q = 0.5$
e: Error muestral (1-10)	$E = 0.5$

Dando como resultado una muestra de 228 docentes pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao.

Muestreo.

Se utiliza un muestreo no probabilístico, intencionado ya que según (Hernández y Mendoza, 2018) esta selección depende completamente del investigador, esto debe basarse a ciertos criterios que mencionaremos a

continuación:

Criterios de Inclusión:

- Docentes que pertenezcan a la UGEL-EI Collao.
- Docentes que asistan de manera regular a sus centros educativos.
- Disposición de los docentes a responder las pruebas.
- Accesibilidad a centros educativos.
- Disponibilidad de tiempo de los docentes.

Criterios de Exclusión:

- Docentes que no pertenezcan a la UGEL-EI Collao.
- Docentes que no asistan de manera regular a sus centros educativos.
- Falta de disposición de los docentes a responder las pruebas.
- Accesibilidad muy limitada a centros educativos.
- Falta de disponibilidad de tiempo de los docentes.

Aspectos Éticos en el Contexto Educativo y Laboral

La ética es fundamental en cualquier investigación o práctica que involucre a seres humanos, especialmente en entornos educativos y laborales. Para garantizar el respeto por los derechos y el bienestar de los involucrados, es crucial considerar los siguientes principios:

Principio de Autonomía:

Este principio reconoce y respeta la capacidad de las personas para

tomar decisiones informadas sobre su propia vida. En el ámbito educativo, esto implica garantizar que los docentes y estudiantes participen voluntariamente en investigaciones o actividades y que se les proporcione información clara sobre los objetivos, riesgos y beneficios. Según Beauchamp y Childress, (2011), el respeto por la autonomía exige evitar la coerción y permitir la autodeterminación.

Principio de Justicia:

La justicia se refiere a la equidad en la distribución de beneficios, riesgos y recursos. En investigaciones relacionadas con el estrés laboral docente, este principio obliga a los investigadores a garantizar que todos los participantes sean tratados por igual y que no existan sesgos en la selección de muestras, asegurando una representación adecuada de la diversidad social y cultural (Caballero, 2006).

Principio de Benevolencia:

Este principio implica actuar en beneficio de los demás, promoviendo su bienestar y previniendo posibles daños. En el caso del estrés docente, se traduce en implementar medidas basadas en los hallazgos de la investigación que puedan mejorar las condiciones laborales y la salud mental de los docentes. Según Gillon (1994), la benevolencia es esencial para generar un impacto positivo en las comunidades involucradas.

Principio de No Maleficencia:

Este principio establece la obligación de no causar daño. En investigaciones educativas, se debe evitar la exposición de los participantes a riesgos innecesarios o intervenciones que puedan agravar su situación emocional o laboral. Beauchamp y Childress, (2011) enfatizan que este principio complementa a la benevolencia, al centrarse en prevenir daños más que en promover beneficios.

Comité de ética de la UAI:

Tuvo la responsabilidad de asegurar que este estudio respetara los principios éticos esenciales, salvaguardando los derechos, la dignidad, la seguridad y el bienestar de los participantes. Además, garantizó que la investigación se llevara a cabo de forma ética y responsable, garantizando la privacidad de los datos, el consentimiento informado y la integridad de la información recopilada. Por tanto, se obtuvo el permiso de los tutores y la aprobación de los estudiantes mismos, quienes fueron correctamente informados acerca de los propósitos de la investigación, su voluntaria participación y la gestión de sus datos. Así, se aseguró que la investigación se llevara a cabo en conformidad con los principios de beneficencia, equidad, independencia y no maleficencia. Es así que el comité de ética revisó y aprobó la investigación.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de Información Técnica

Encuesta: Es un método de recolección de datos que implica el uso de un instrumento o formulario estructurado, compuesto por una serie de preguntas preestablecidas, con el objetivo de obtener datos de una muestra representativa de una población (Hernández y Mendoza, 2018).

Escala: se define como una medición de actitudes utilizada principalmente en la indagación social, pero también es usado en diferentes ámbitos (Hernández y Mendoza, 2018).

Ficha técnica de instrumentos

Escala de Estrés Laboral OIT/OMS

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento : Escala de Estrés Laboral OIT – OMS
original

Autor : Ivancevich & Matteson

Año y país : 1989 - El Instrumento fue diseñado, diseñado,
de elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.
publicación

Nombre del : Escala de Estrés Laboral para Trabajadores Mexicanos
instrumento

traducido

autor : Samuel Medina Aguilar, María de Lourdes Preciado
Serrano, Manuel Pando Moreno

Año y país : 2007 - Guadalajara, Jal., México

Nombre del : Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS
instrumento

adaptado

Autor : Angela Suárez Tunanñaña

Año y país : 2013-Perú

Dimensione
s

- Clima organizacional
- Estructura organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de cohesión
- Respaldo de grupo

Numero de : La escala consta de 25 ítems.
ítems

Forma de : La aplicación se da a población laboral de 18 años en
aplicación adelante.

Tiempo de : El tiempo estimado es de 10 a 15 minutos
aplicación

Código : 2307-0846 (En línea)

ISSN

Link o DOI : Link:
de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
ubicación
del

instrumento
a emplear
Propiedades
psicométricas
del
instrumento
original

Validez: Datos no encontrados.
Confiabilidad: Datos no encontrados.

Propiedades
psicométricas
del
instrumento
traducido

Validez: La validez factorial es de 0.90, lo que nos muestra un nivel adecuado de los ítems para la aplicación.
Confiabilidad: Se reportó un Alfa de Cronbach de 0.92, resultando en una confiabilidad adecuada.

Propiedades
psicométricas
del
instrumento
adaptado

Validez: Determinada mediante la evaluación de un grupo de expertos en psicología laboral y estrés, quienes revisaron que los ítems reflejaran adecuadamente las dimensiones del estrés laboral.
Confiabilidad: Se reportó un coeficiente de validez de 0.64, que indica una correlación adecuada entre los ítems y el constructo global.

Propiedades
psicométricas
del
instrumento
a emplear

Validez: Técnica de juicio de expertos, realizada por 3 expertos.
Confiabilidad: se empleará el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad.

Experiencias
psicométricas
del
instrumento

: En la investigación de Soto (2024) se obtuvo datos de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach de 0,720
: En la investigación de Munguia & Sanchez (2022) por medio del Alfa de Cronbach obtuvo un puntaje de 0.857 y obtuvo una validez de 0.97 mediante análisis factorial.

Escala de desempeño laboral individual:

Ficha técnica del instrumento.

Nombre : Individual Work Performance Questionnaire
del
instrument
o original

Autor : Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet

Año y país : 2014

de
publicación

Nombre : Cuestionario de Desempeño Laboral Individual
del
instrument
o
traducido

Autor : Pedro J. Ramos Villagrasa
Juan R. Barrada
Elena Fernández-del-Río
Linda Koopmans

Año y país : 2019-España

Nombre : Escala de Desempeño Laboral Individual.
del
instrument
o
adaptado

Autor : Luis A. Geraldo Campos

Año y país : 2022-Perú

Dimensiones - Desempeño De La Tarea
- Desempeño Contextual
- Desempeño Laboral Contraproducente

Numero de ítems	: La prueba original consta de 18 ítems. Sin embargo, en la adaptación se eliminaron 4 ítems, por lo cual la prueba utilizada será de 14 ítems.
Forma de aplicación	: Se puede aplicar de forma colectiva e individual.
Tiempo de aplicación	: El tiempo de aplicación varía entre 10 y 15 minutos.
Código ISSN	: <i>versión impresa</i> ISSN 1560-909X <i>versión On-line</i> ISSN 1609-7475
Link o DOI de ubicación del instrument o a emplear	DOI: https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920 Validación Link: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_artt ext&pid=S1609-74752022000100063
Propiedad es psicométricas del instrument o original	: Validez: la prueba presenta un índice de validez mediante un Comparative Fit Index (CFI): ≥ 0.90 y de Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA): ≤ 0.06 : Confiabilidad: la prueba presenta un nivel de confiabilidad en sus tres dimensiones mediante el método de Alpha de Cronbach cuyos valores son Desempeño en tareas: ≥ 0.80 , Desempeño contextual: ≥ 0.85 y Desempeño Laboral Contraproducente: ≥ 0.75
Propiedad es psicométricas del instrument o traducido	: Validez: se obtuvo mediante el modelo ESEM, del cual se obtuvo la puntuación de CFI:0.977, TLI:0.965, RMSEA:0.034. : Confiabilidad: la prueba presenta una confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach de Desempeño de tareas: ≥ 0.80 Desempeño contextual: ≥ 0.85 Desempeño Laboral Contraproducente: ≥ 0.70
Propiedad es	: Validez: el instrumento adaptado presento los siguientes parámetros CFI : > 0.95 TLI : > 0.94 RMSEA : < 0.06 .

psicométricas del instrumento o adaptado : Confiabilidad: la prueba presenta un nivel de confiabilidad en sus tres dimensiones mediante el método de Alpha de Cronbach Desempeño de tareas: ≥ 0.80 Desempeño contextual: ≥ 0.85 Desempeño Laboral Contraproducente: ≥ 0.75

Propiedades : Validez: Técnica de juicio de expertos, realizada por 3 expertos.

psicométricas del instrumento o a emplear : Confiabilidad: se empleará el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad.

Experiencias : En la investigación de Uzuriaga (2019) se obtuvo la validez a través de la técnica de criterio de jueces y por el V de Aiken y obtuvo un coeficiente de 0.9 y una confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach y obtuvo un valor de 0.84.

instrumento : En la investigación de SILVA (2020) obtuvo una validez por juicio de expertos con una confiabilidad de 0,961 mediante el alfa de Cronbach

: En la investigación de PEREZ (2020) obtuvo una validez estimada por el método de jueces y el análisis del poder discriminativo de los ítems de 0.87 respectivamente y una confiabilidad mediante alfa de Cronbach es de 0.875.

4.8. Técnica de análisis y procesamiento de datos.

Análisis y procesamiento de datos descriptivos.

La estadística descriptiva permitió explicar y sintetizar los datos obtenidos por los instrumentos en tablas y gráficos (Hernández & Mendoza, 2018). El análisis de datos comenzó con la codificación de los datos asignándole códigos con el fin de llevar un control adecuado de los datos. Luego se calificaron asignándole un valor a las respuestas, posteriormente las calificaciones obtenidas se trasladaron a una base de datos donde se

encuentran los puntajes de cada ítem y se finaliza con el análisis de datos a través de gráficos y tablas.

Análisis y procesamiento de datos inferencial.

Este proceso pretendió realizar la comprobación de las hipótesis y conglomerar los resultados de la muestra (Hernández & Mendoza, 2018). Las hipótesis de trabajo serán analizadas mediante técnicas estadísticas; se verificaron las hipótesis del estudio. De esta forma, se llevó a cabo el test de normalidad para determinar si se trata de datos paramétricos o no paramétricos, lo que facilita la determinación del coeficiente de correlación a emplear.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados – Descriptivos

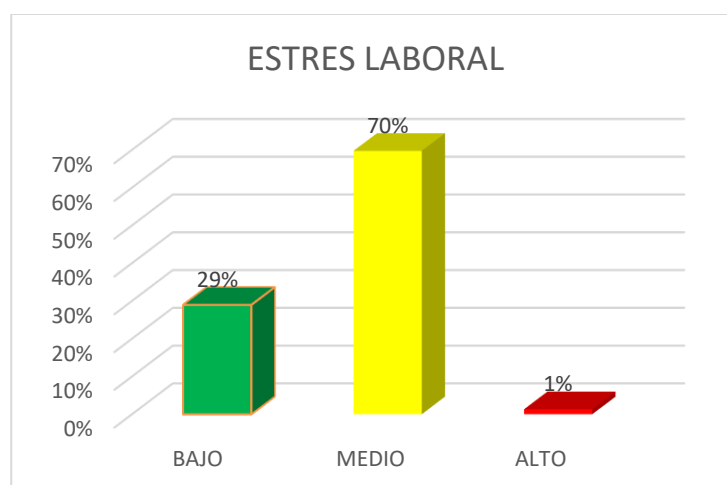
Tabla 3

Niveles de la variable estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

VALOR	f	%
Bajo	66	29%
Medio	159	70%
Alto	3	1%
TOTAL	228	100%

Figura 1

Niveles de la variable estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.



En la tabla 3 y figura 1, se logra observar que el nivel medio de la variable estrés laboral tiene el mayor porcentaje, obteniendo el 70% (159) del total, seguido por el nivel bajo con un porcentaje de 29% (66) de los encuestados ubicándose en este nivel y por último solo el 1% (3) de encuestados se ubican en el nivel alto de estrés laboral. Esto significa que la mayoría de los encuestados padecen de estrés laboral, aunque este aun no alcanzo un nivel severo, puesto que el estrés laboral tiene repercusiones a nivel personal, perjudicando también en el correcto desempeño de las habilidades sociales y del desempeño de sus funciones.

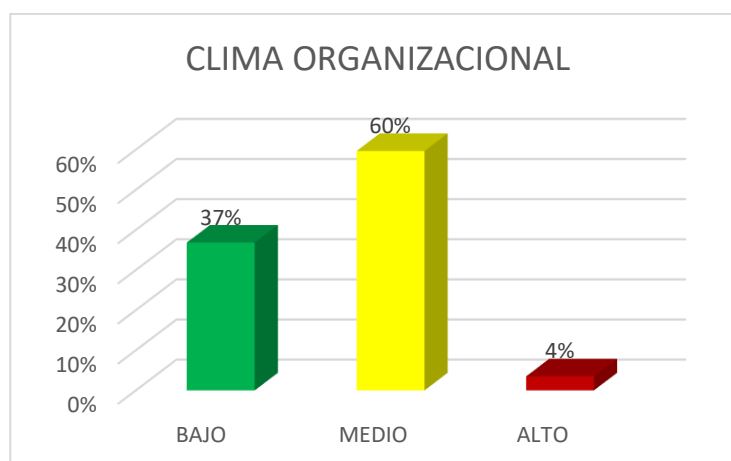
Tabla 4

Niveles de la dimensión clima organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

VALOR	f	%
BAJO	84	37%
MEDIO	136	60%
ALTO	8	4%
TOTAL	228	100%

Figura 2

Niveles de la dimensión clima organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.



En la tabla 4 y figura 2, se logra observar que el 60% (136) del total se ubican en el nivel medio de la dimensión clima organizacional, el 37% (84) de los encuestados se ubican en el nivel bajo y solamente el 4% (8) de encuestados se ubican en el nivel alto de estrés laboral. Esto indica que los factores que comprenden al clima organizacional tienen un impacto moderado en el estrés laboral de los encuestados.

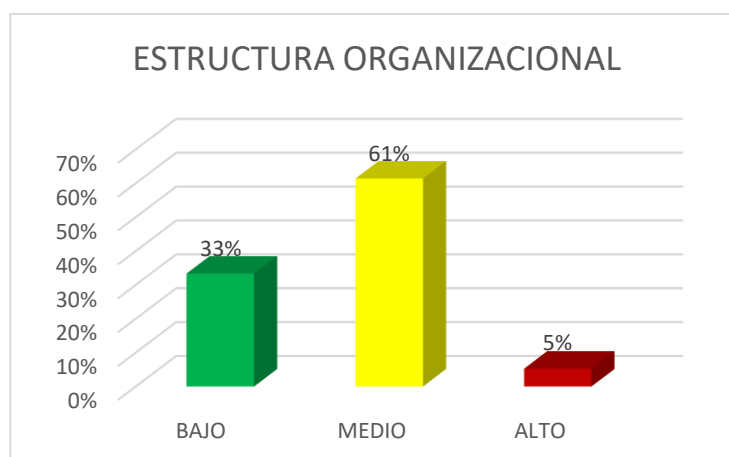
Tabla 5

Niveles de la dimensión estructura organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

VALOR	f	%
BAJO	76	33%
MEDIO	140	61%
ALTO	12	5%
TOTAL	228	100%

Figura 3

Niveles de la dimensión estructura organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.



En la tabla 5 y figura 3, se logra observar que en la dimensión estructura organizacional el 61% (140) de encuestados se ubican en el nivel medio, el 33% (76) de los encuestados se ubican en el nivel bajo y solamente el 5% (12) de encuestados se ubican en el nivel alto de estrés laboral. Indicando que los docentes sienten que la distribución de tareas contribuye de manera moderada en el estrés laboral.

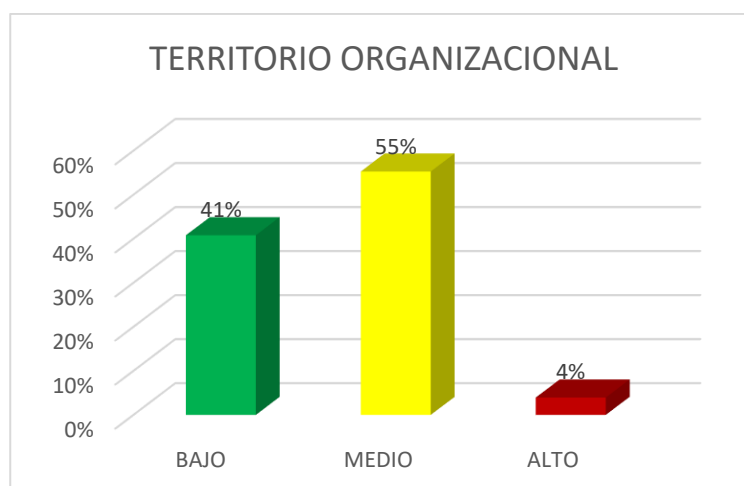
Tabla 6

Niveles de la dimensión territorio organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

VALOR	f	%
BAJO	93	41%
MEDIO	126	55%
ALTO	9	4%
TOTAL	228	100%

Figura 4

Niveles de la dimensión territorio organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.



En la tabla 5 y figura 3, se logra observar que en la dimensión estructura organizacional el 55% (126) de encuestados se ubican en el nivel medio, el 41% (93) de los encuestados se ubican en el nivel bajo y solamente el 4% (9) de encuestados se ubican en el nivel alto de estrés laboral. Indicando que los docentes sienten que la intervención en sus áreas de trabajo contribuye de manera moderada en el estrés laboral.

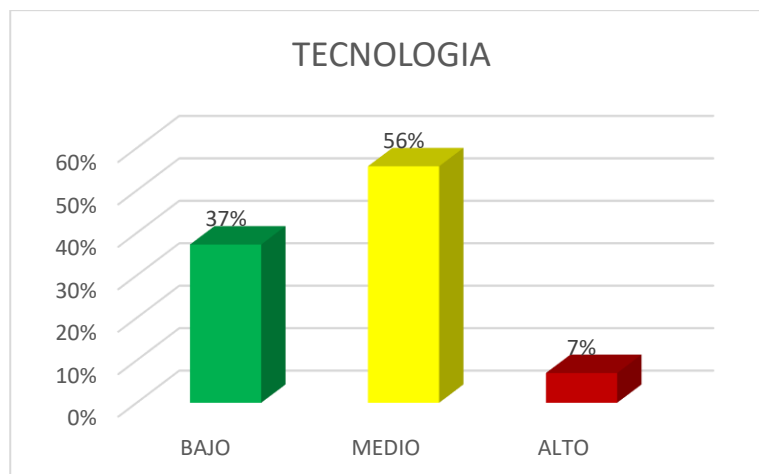
Tabla 7

Niveles de la dimensión tecnología organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

VALOR	f	%
BAJO	85	37%
MEDIO	127	56%
ALTO	16	7%
TOTAL	228	100%

Figura 5

Niveles de la dimensión tecnología en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.



En la tabla 5 y figura 3, se logra observar que en la dimensión estructura organizacional el 56% (127) de encuestados se ubican en el nivel medio, el 27% (85) de los encuestados se ubican en el nivel bajo y solamente el 7% (16) de encuestados se ubican en el nivel alto de estrés laboral. Indicando que los docentes sienten que la utilización de contribuye de manera moderada en el estrés laboral.

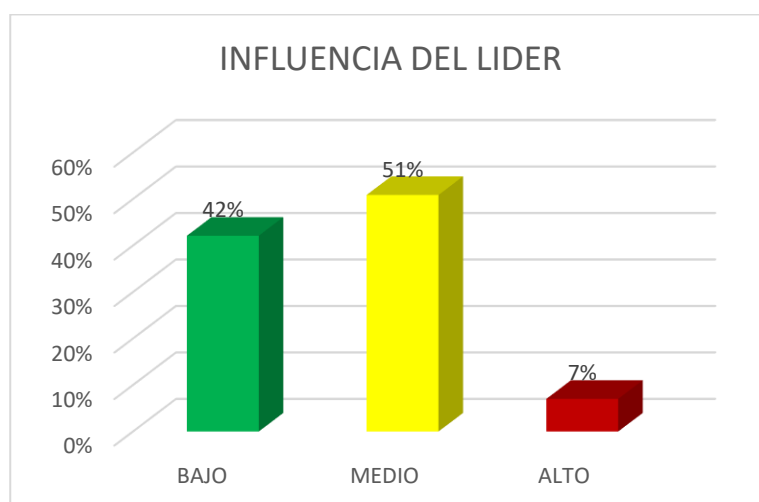
Tabla 8

Niveles de la dimensión influencia del líder organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

VALOR	f	%
BAJO	96	42%
MEDIO	116	51%
ALTO	16	7%
TOTAL	228	100%

Figura 6

Niveles de la dimensión influencia del líder en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.



En la tabla 8 y figura 6, se logra observar que el 51% (116) del total se ubican en el nivel medio de la dimensión influencia del líder, el 42% (96) de los encuestados se ubican en el nivel bajo y solamente el 7% (16) de encuestados se ubican en el nivel alto de estrés laboral. Esto indica que las relaciones con miembros de mayor jerarquía tienen un impacto moderado con tendencia a bajo en el estrés laboral de los encuestados.

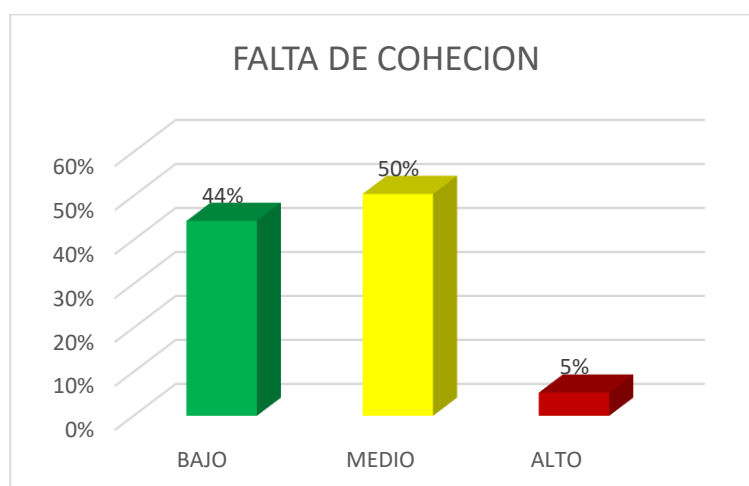
Tabla 9

Niveles de la dimensión falta de cohesión organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

VALOR	f	%
BAJO	101	44%
MEDIO	115	50%
ALTO	12	5%
TOTAL	228	100%

Figura 7

Niveles de la dimensión falta de cohesión en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.



En la tabla 9 y figura 7, se logra observar que el nivel medio de la dimensión falta de cohesión tiene el mayor porcentaje, el 50% (115) del total, este abarcando a la mitad de los encuestados, seguido por el nivel bajo con un porcentaje de 44% (101) de los encuestados ubicándose en este nivel y por último solo el 5% (12) de encuestados se ubican en el nivel alto. Esto significa que la presencia, en cuanto a factores de reconocimiento tanto de grupo como en la organización están parcialmente presentes en la organización.

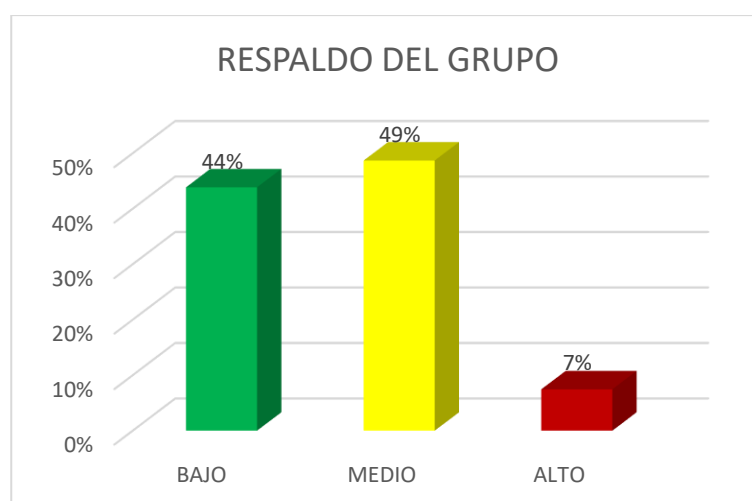
Tabla 10

Niveles de la dimensión respaldo de grupo organizacional en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

VALOR	f	%
BAJO	100	44%
MEDIO	111	49%
ALTO	17	7%
TOTAL	228	100%

Figura 8

Niveles de la dimensión respaldo de grupo en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.



En la tabla 10 y figura 8, se logra observar que el nivel medio de la dimensión respaldo de grupo tiene el mayor porcentaje, el 49% (111) del total, este abarcando casi a la mitad de los encuestados, seguido por el nivel bajo con un porcentaje de 44% (100) de los encuestados ubicándose en este nivel y por último solo el 7% (17) de encuestados se ubican en el nivel alto de la dimensión respaldo de grupo. Esto significa que, en cuanto a la relación con compañeros de trabajo de forma dinámica, esta afecta de manera moderada en las instituciones.

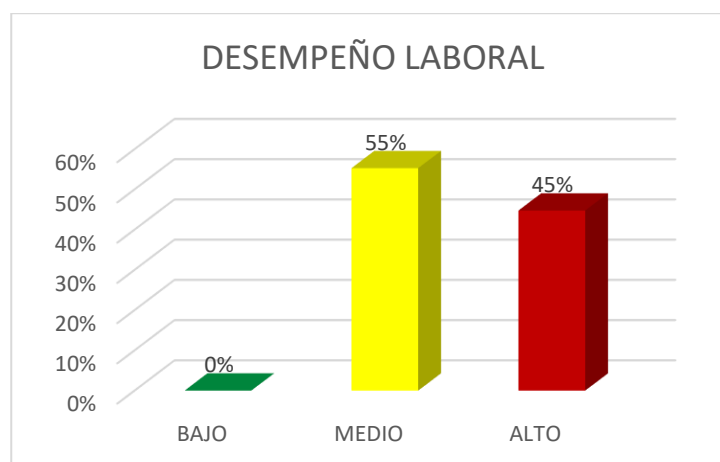
Tabla 11

Niveles de la variable desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

VALOR	f	%
BAJO	0	0%
MEDIO	126	55%
ALTO	102	45%
TODOS	228	100%

Figura 9

Niveles de la variable desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.



En la tabla 11 y figura 9, se logra observar que el nivel medio de la variable desempeño laboral tiene el mayor porcentaje, obteniendo el 55% (126) del total, seguido por el nivel alto con un porcentaje de 45% (102) de los encuestados ubicándose en este nivel y por último el 0% (0) de encuestados se ubican en el nivel bajo de desempeño laboral. Esto significa que la mayoría de los encuestados presenta un desempeño moderado con tendencia a alto en sus centros de trabajo.

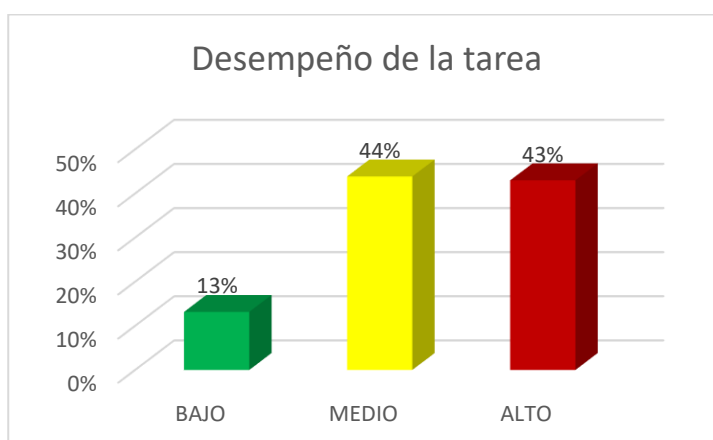
Tabla 12

Niveles de la dimensión desempeño de la tarea en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

VALOR	f	%
BAJO	30	13%
MEDIO	100	44%
ALTO	98	43%
TODOS	228	100%

Figura 10

Niveles de la dimensión desempeño de la tarea en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.



En la tabla 12 y figura 10, se logra observar que el nivel medio de la variable desempeño laboral tiene el mayor porcentaje, obteniendo el 44% (100) del total, seguido por el nivel alto con un porcentaje de 43% (98) de los encuestados ubicándose en este nivel y por último el 13% (30) de encuestados se ubican en el nivel bajo de desempeño laboral. Esto significa que la mayoría de los encuestados presenta un correcto desempeño de funciones en sus centros de trabajo.

Tabla 13

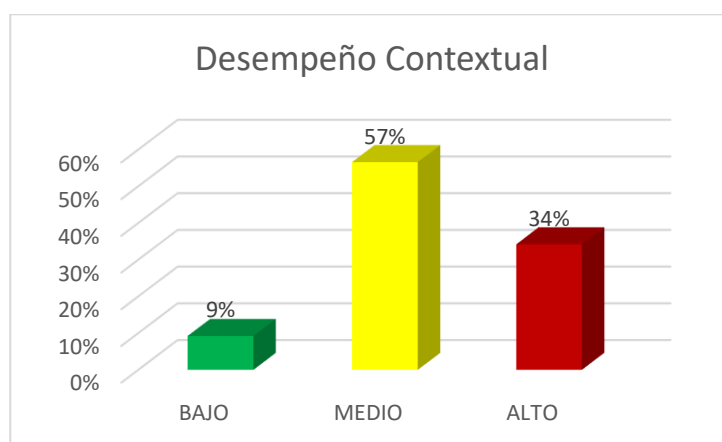
Niveles de la dimensión desempeño contextual en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

VALOR	f	%
BAJO	21	9%
MEDIO	129	57%

ALTO	78	34%
TODOS	228	100%

Figura 11

Niveles de la dimensión desempeño contextual en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.



En la tabla 12 y figura 10, se logra observar que el nivel medio de la variable desempeño contextual tiene el mayor porcentaje, obteniendo el 57% (129) del total, seguido por el nivel alto con un porcentaje de 34% (78) de los encuestados ubicándose en este nivel y por último el 9% (21) de encuestados se ubican en el nivel bajo de desempeño contextual. Esto significa que los docentes tienden a cumplir con las exigencias de su centro de labor por cuenta propia sin necesidad de exigencias de sus superiores.

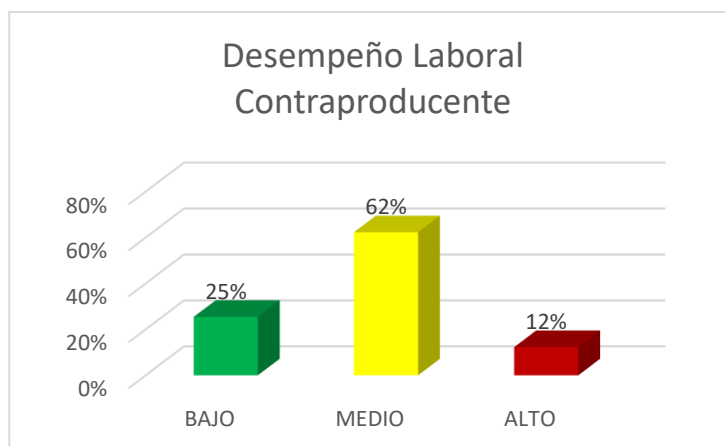
Tabla 14

Niveles de la dimensión desempeño laboral contraproducente en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

VALOR	f	%
BAJO	58	25%
MEDIO	142	62%
ALTO	28	12%
TODOS	228	100%

Figura 12

Niveles de la dimensión desempeño laboral contraproducente en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.



En la tabla 12 y figura 10, se logra observar que el nivel medio de la dimensión desempeño laboral contraproducente tiene el mayor porcentaje, obteniendo el 62% (152) del total, seguido por el nivel alto con un porcentaje de 43% (28) de los encuestados ubicándose en este nivel y por último el 13% (58) de encuestados se ubican en el nivel bajo de desempeño laboral contraproducente. Esto significa que los aspectos negativos o problemas laborales no afectan al correcto desempeño en sus instituciones.

5.2. Presentación de resultados – tablas cruzadas

Tabla 15

Tabla cruzada de estrés y desempeño laboral

		Estrés Laboral			
		BAJO	MEDIO	ALTO	Total
Desempeño Laboral	MEDIO	Recuento 16	109	1	126
		% del total 7,0%	47,8%	0,4%	55,3%
	ALTO	Recuento 50	50	2	102
		% del total 21,9%	21,9%	0,9%	44,7%

Total	Recuento	66	159	3	228
	% del total	28,9%	69,7%	1,3%	100,0%

En la tabla 15. Se muestran los resultados de la tabla cruzada entre las variables estrés laboral y desempeño laboral, se observa que del total de docentes, el 47,8% (109) presentan nivel medio de estrés laboral y el nivel de desempeño laboral medio, el 21,9% (50) presentan nivel bajo de estrés laboral y el nivel alto de desempeño laboral, así mismo, el 21,9% (50) presentan nivel medio de estrés laboral y el nivel alto de desempeño laboral y por ultimo se resalta la ausencia niveles bajo en la variable desempeño laboral.

Como se puede apreciar en los resultados de la tabla cruzada el mayor porcentaje en las variables de estrés y desempeño laboral, se encuentra en el nivel de medio en ambas variables, los docentes tienen un perfil parcialmente adecuado en su afectación en cuanto al estrés laboral. Además, su nivel de desempeño mantiene un desenvolvimiento moderado, así mismo al ubicarse en el nivel medio en las variables implica que en momentos impacta en el correcto desenvolvimiento de sus funciones, también se resalta que los encuestados que obtuvieron un nivel bajo y moderado de estrés laboral presentan un mejor desempeño, lo que significa que a menor estrés mejor desempeño.

Tabla 16

Tabla cruzada de estrés y la dimensión desempeño de la tarea

			Estrés Laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Desempeño de la Tarea	BAJO	Recuento	2	28	0	30
		% del total	0,9%	12,3%	0,0%	13,2%
	MEDIO	Recuento	14	86	0	100
		% del total	6,1%	37,7%	0,0%	43,9%
	ALTO	Recuento	50	45	3	98
		% del total	21,9%	19,7%	1,3%	43,0%

Total	Recuento	66	159	3	228
	% del total	28,9%	69,7%	1,3%	100,0%

En la tabla 16. Se muestran los resultados de la tabla cruzada entre la variable estrés laboral y la dimencion desempeño de la tarea, se observa que del total de docentes, el 21,9 (50) presentan nivel bajo de estrés laboral y el nivel alto de desempeño de la tarea, el 37.7% (86) presentan nivel medio de estrés laboral y el nivel medio de la dimencion desempeño de la tarea y por ultimo el 1.3% (3) presentan nivel alto de estrés laboral y el nivel alto de la dimencion desempeño de la tarea.

Como se puede apreciar en los resultados de la tabla cruzada el mayor porcentaje en la variable de estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea, se encuentra en el nivel de medio en ambas, indicando que los docentes mantienen una afectación moderada en cuanto al estrés laboral, esto indicando una afectación en cuanto a cumplir funciones asignadas. En ese sentido también podemos resaltar que según la tabla los docentes que se ubican en un nivel bajo de estrés laboral tienden, en esta dimensión, a tener un mayor desempeño en sus funciones.

Tabla 17

Tabla cruzada de estrés y la dimensión desempeño contextual

			Estrés Laboral			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
Desempeño contextual	BAJO	Recuento	1	20	0	21
		% del total	0,4%	8,8%	0,0%	9,2%
	MEDIO	Recuento	22	106	1	129
		% del total	9,6%	46,5%	0,4%	56,6%
	ALTO	Recuento	43	33	2	78
		% del total	18,9%	14,5%	0,9%	34,2%

Total	Recuento	66	159	3	228
	% del total	28,9%	69,7%	1,3%	100,0%

En la tabla 17. Se muestran los resultados de la tabla cruzada entre la variable estrés laboral y la dimencion desempeño contextual, se observa que del total de docentes, el 46,5 (106) presentan nivel medio de estrés laboral y el nivel medio de desempeño contextual, el 18,9% (43) presentan nivel bajo de estrés laboral y el nivel alto de la dimencion desempeño contextual y por ultimo el 14,5% (33) presentan nivel medio de estrés laboral y el nivel alto de la dimencion desempeño contextual.

Se puede observar que, en los resultados de la tabla cruzada el mayor porcentaje en la variable de estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea, se encuentra en el nivel de medio en ambas, indicando que los docentes mantienen una afectación moderada en cuanto al estrés laboral, esto indicando una afectación en cuanto a la constancia y actitudes para el cumplimiento de metas de la institución. Resaltando también en esta dimensión que se observa una tendencia recurrente, que entre menor sea el grado de afectación del estrés mayor es el desempeño.

Tabla 18

Tabla cruzada de estrés y la dimensión desempeño laboral contraproducente.

			Estrés Laboral			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
Desempeño	laboralBAJO	Recuento	24	33	1	58
Contraproducente		% del total	10,5%	14,5%	0,4%	25,4%
	MEDIO	Recuento	35	107	0	142
		% del total	15,4%	46,9%	0,0%	62,3%

	ALTO	Recuento 7	19	2	28
		% del total 3,1%	8,3%	0,9%	12,3%
Total		Recuento 66	159	3	228
		% del total 28,9%	69,7%	1,3%	100,0%

En la tabla 18. Se muestran los resultados de la tabla cruzada entre la variable estrés laboral y la dimencion desempeño laboral contraproducente, se observa que del total de docentes, el 46,9 (107) presentan nivel medio de estrés laboral y el nivel medio de desempeño contextual, el 15,4% (35) presentan nivel bajo de estrés laboral y el nivel medio de la dimencion desempeño laboral Contraproducente y por ultimo el 14,5% (33) presentan nivel medio de estrés laboral y el nivel bajo de la dimencion desempeño laboral contraproducente

Se puede observar que, en los resultados de la tabla cruzada el mayor porcentaje en la variable de estrés laboral y la dimensión laboral contraproducente, se encuentra en el nivel de medio en ambas, indicando que los docentes mantienen una afectación moderada en cuanto al estrés laboral, esto a su vez evidencia una afectación en cuanto a los aspectos relacionados con problemáticas presentadas en la institución. En cuanto al estrés relacionado al desempeño laboral contraproducente en esta dimensión al contrario que en las otras de evidencia, que entre menor sea el grado de afectación del estrés menor es el desempeño contraproducente, lo que es favorable ya que esta dimensión sugiere un desempeño negativo.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis resultados – prueba de hipótesis

Tabla 19

Distribución de los datos de las variables estrés y desempeño laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,368	228	,000
Estrés Laboral	,429	228	,000

Nota: gl= grados de libertad, Sig.= significancia o valor

En la tabla 19, se muestran los resultados obtenidos de la prueba de Kolmogorov-smirnov^a, se observa que las variables estrés y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones presentan significancias es de 0.000, se evidencia que en el nivel significativo es menor de 0,05. Esto indica la presencia de una distribución no paramétrica, siendo la prueba Rho de Spearman estadística no paramétrica la más adecuada.

Prueba de hipótesis.

Hipótesis General.

Ho: Existe relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025.

Ha: Existe relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025.

Tabla 20.

Relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025.

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,378** ,000 228

En la tabla 20, se observan los resultados obtenidos en la prueba Rho Spearman, evidenciando una correlación negativa baja con un valor de $r = -0,378$, indicando que existe una relación inversa entre el estrés laboral y desempeño laboral baja, sin embargo, esta relación es estadísticamente significativa porque no exceder el valor de $p = 0,005$, lo que indica que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se valida la hipótesis de investigación (H_i), en ese sentido, se llega a la conclusión que existe relación entre estrés y desempeño laboral.

Hipótesis Específica I

H_{01} : No existe relación entre estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

H_{a1} : Existe relación entre estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

Tabla 21

Relación entre estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

			Desempeño de la Tarea
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,381**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	228

En la tabla 21, se observan los resultados obtenidos en la prueba Rho Spearman, evidenciando una correlación inversa baja con un valor de $r=-0,381$ entre el estrés laboral y el desempeño de la tarea, esta correlación es estadísticamente significativa al no exceder el valor de $p=0,05$, lo que indica que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se valida la hipótesis de investigación (H_i), en ese sentido, se llega a la conclusión que existe relación entre estrés y desempeño de la tarea.

Hipótesis Específica II

H_{02} : No existe relación entre estrés laboral y la dimensión de desempeño contextual en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

H_{a2} : Existe relación entre estrés laboral y la dimensión de desempeño contextual en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

Tabla 22

Relación entre estrés laboral y la dimensión de desempeño contextual en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

		Desempeño contextual
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	-,367**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	228

En la tabla 22, se observan los resultados obtenidos en la prueba Rho Spearman, evidenciando una correlación inversa baja con un valor de $r=-0,367$ entre el estrés laboral y el desempeño contextual, esta correlación es estadísticamente significativa al no exceder el valor de significancia del 0,05, lo que indica que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se valida la hipótesis de investigación (H_i), en ese sentido, se llega a la conclusión que existe relación entre estrés y desempeño contextual.

Hipótesis Específica III

Ho3: No existe relación entre estrés laboral y la dimensión desempeño laboral contraproducente laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

Ha3: Existe relación entre estrés laboral y la dimensión desempeño laboral contraproducente laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

Tabla 23

Relación entre estrés laboral y la dimensión desempeño laboral contraproducente laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.

		Desempeño laboral Contraproducente
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	,149*
	Sig. (bilateral)	,024
	N	228

En la tabla 22, se observan los resultados obtenidos en la prueba Rho Spearman, evidenciando una correlación directa muy baja al obtener un valor de $r=-0,149$ entre el estrés laboral y el desempeño laboral contraproducente, esta correlación es estadísticamente significativa al no exceder el valor de significancia del 0,05, lo que indica que, se rechaza la

hipótesis nula (H_0) y se valida la hipótesis de investigación (H_i), en ese sentido, se llega a la conclusión que existe relación entre estrés y desempeño contextual.

VII. DE RESULTADOS

7.1. Comparación de los resultados

La presente investigación estuvo centrada en determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en docentes de educación secundaria de la unidad de gestión educativa local El Collao, en el año 2025. El objetivo general fue demostrar la correlación entre las variables ya mencionadas. La correlación demostró ser baja entre ambas variables (Rho de Spearman = $-.378$, $sig < .000$), esto indica que, aunque existe una correlación entre las variables, esta no es muy significativa. Una de las fortalezas encontradas en la presente investigación es la identificación del impacto del estrés laboral, en ciertas funciones dimensionadas en desempeño laboral, como desempeño de la tarea, desempeño contextual y resaltando un nivel bajo de desempeño laboral contraproducente. Sin embargo, se encontraron dificultades en cuanto a la ejecución de la investigación, más concretamente en la aplicación de los instrumentos, llevando a la necesidad de implementar estrategias y adecuar tiempos con el fin de llevar correctamente a cabo este proceso.

El análisis estadístico descriptivo de las variables demostró que, en su mayoría, el nivel medio (70%) y bajo (29%) de la variable estrés laboral son las que más se presentan, este resultado indica que, la mayoría de los encuestados presentan un manejo del estrés en el trabajo de manera correcta, así como la dinámica organizacional y las relaciones con el grupo de trabajo. En ese sentido, los aspectos que demostraron mejor resultado fueron, el clima organizacional, estructura organizacional y territorio organizacional, estas siendo aspecto netamente de la organización, también se presentó una pequeña alza del estrés en los aspectos relacionados al grupo, superiores y la tecnología. En líneas generales esta variable, solo se presenta en 1% de encuestados presentan un manejo inadecuado de la influencia de los factores o dimensiones en el estrés.

En cuanto a la variable desempeño laboral, esta demostró tener resultados entre medios (55%) y altos (45%) a niveles generales. Estos

datos obtenidos señalan que, poco más de la mitad de los participantes de esta investigación, presentan un desempeño parcialmente adecuado, esto significa que, si bien su desempeño es adecuado, aún tienen aspectos por mejorar, resaltando su mayor porcentaje en el desempeño contextual que engloba las capacidades e iniciativa, también se presencia que un gran porcentaje de los participantes tienen un nivel alto en cuanto a una ejecución de sus funciones correctamente empleados, resaltando que la dimensión desempeño de la tarea compuesto por elementos asociados a las necesidades de la organización y destaca la ausencia de un nivel bajo a nivel general, lo que indica que ningún participante tiene problemas de desempeño en sus instituciones, sin embargo resalta la presencia de niveles bajos en la dimensión de desempeño laboral contraproducente que se refiere a los aspectos problemáticos y negativos del centro de trabajo, indicando que no presentan aspectos como la divulgación información negativa y desorganización.

De esta manera, los hallazgos demostraron que los docentes poseen un buen manejo de estrés laboral, si bien este aun es deficiente, demostrando que los niveles medios predominan especialmente en dimensiones relacionadas a la organización como tal y disminuyendo en relaciones con los miembros o superiores, está todavía no ha afectado de manera significativa en su desempeño, ya que de igual manera mantiene un nivel medio y tienden a presentar porcentajes de nivel alto significativos en las dimensiones de esta variable. Sin embargo, si bien el estrés laboral demuestra estar parcialmente presente, esta es una problemática en crecimiento que si no se interviene esta podría generar una afectación en el desarrollo social del docente, en las relaciones interpersonales, la correcta utilización de las habilidades sociales y el desempeño laboral que este afectaría no solo a los docentes, sino también a los estudiantes.

La contrastación de resultados de la investigación mostro que la hipótesis general, que busca relacionar el estrés y desempeño laboral en docentes de educación secundaria de la unidad de gestión educativa local El Collao – Puno, 2025; pudo validar esta premisa mediante la estadística

inferencial utilizando la prueba de correlación Rho de Pearson, esta obtuvo un valor de significancia menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de -0.378, esto indica que existe una relación inversa entre el desempeño y estrés laboral de los encuestados. Esto quiere decir que mientras mayor sea el estrés laboral menor será el desempeño laboral.

Los resultados antes mencionados fueron consistentes con la investigación de Salazar, (2023) que tuvo como objetivo determinar la relación del estrés laboral y el desempeño laboral en una institución pública secundaria de la UGEL Rodríguez Mendoza en la región Amazonas, obteniendo un coeficiente de correlación negativa (Rho de Spearman = -0,757) en este caso presentando una relación alta entre las variables. De la misma manera, se encuentra una similitud en la investigación de Zavala, (2021) cuyo objetivo fue determinar la relación entre estrés laboral y desempeño docente en instituciones públicas de la oroya, encontrando una correlación negativa muy baja (Rho de Spearman = -0,170), ambos antecedentes concluyendo que a mayor sea el estrés laboral menor será el desempeño. Así mismo, la teoría de expectativa valoración sustentada por Allen & Flores, (1998) que resalta las que el individuo hace el esfuerzo, con el fin de obtener una retribución.

En relación a la primera hipótesis específica, esta busco demostrar la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea en docentes de educación secundaria de la UGEL El Collao, Puno - 2025. Está mostrando la correlación (Rho de Spearman = -0,381, Sig. 0,000). Esto indica que hay una correlación negativa baja y significativa entre la variable y la dimensión. Entendido de otra forma a mayor estrés laboral, menor probabilidad de presentar un desempeño de la tarea adecuado. Este resultado es respaldado por la teoría de Selye, (1956) citado por Sánchez, (2010) respecto al estrés laboral sostiene que el estrés laboral es una alteración en el estado de equilibrio normal, sin embargo, sostiene que un nivel mínimo de estrés es necesario llamándolo eustres y diestres si este se vuelve negativo. Hetland et al., (2022) que sostiene que el desempeño de la tarea es cuando los trabajadores cumplen con sus labores de forma

eficiente y contribuyendo al cumplimiento de metas institucionales. También se respalda por la teoría de Allen & Flores, (1998) que sostiene que un individuo realiza una acción esperando que esta conlleve a un desempeño exitoso, estructurándola de manera que se explican en tres factores, la expectativa, que espera en rendimiento positivo, lo afectivo, donde se encuentra la satisfacción y la certeza de en rendimiento optimo.

Los resultados obtenidos en relación a la segunda hipótesis que busco relacionar la variable estrés laboral con la dimensión desempeño contextual en docentes de educación secundaria de la UGEL El Collao, Puno – 2025. Se encontró una correlación negativa baja y significativa (Rho de Spearman = -0,367, Sig. 0,000). Explicando este resultado de manera que, a mayor estrés laboral menor será el desempeño contextual, englobando a factores como la iniciativa, actualización de conocimientos y la búsqueda de desarrollo de la institución. Esto se puede respaldar según Lazarus & Folkman, (1984) citado por Sánchez, (2010), sostiene que los factores cognitivos se encuentran en constante cambio, esto motivadas por las demandas internas y externas, esto conocido como coping, con dos herramientas, la auto resolución de problemas y la regulación emocional. Antonio & Nava, (2022), en relación a la dimensión desempeño contextual señala que, esta engloba las mejoras en relación al ambiente tanto social como psicológicos que los trabajadores puedan ayudar a implementar o desarrollar, contribuyendo en el aspecto de relaciones laborales.

En cuando a la tercera hipótesis que busco relacionar la variable estrés laboral con la dimensión desempeño laboral contraproducente en docentes de educación secundaria de la UGEL El Collao, Puno – 2025. Encontrando una correlación positiva y significativa (Rho de Spearman = 0,149, Sig. 0,024). Esto también se puede explicar cómo, si hay un aumento en el estrés laboral también aumenta el desempeño laboral contraproducente, este se componiéndose de factores como las problemáticas, aspectos negativos y exposición de asuntos internos. Esto respaldado por la teoría de Gerrero & Barona, (1999) citado por Sánchez, (2010) que sostiene en una de sus dimensiones sostiene que el área

psicosocial, entendido como la interpretación del sujeto ante actitudes que no necesariamente son estresores, derivando en inconformidad de parte del mismo. Rodríguez et al., (2018), esto entendiéndose como ciertas actitudes afectando a la institución como organización y a los miembros de la institución, esto no solo disminuyendo el desempeño de un miembro en específico, sino que afecta a todo el grupo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

PRIMERA: Según la prueba estadística Rho Spearman, obtuvo como resultado de la relación entre estrés laboral y desempeño laboral en docentes de educación secundaria de la unidad de gestión educativa local El Collao, Puno – 2025. Con un resultado de ($Rho = -0,381$, $Sig. = 0,000 < 0,050$); puesto que la relación fue baja, así mismo, una significancia adecuada, esto quiere decir que los docentes presentan estrés laboral y esto afecta a su desempeño.

SEGUNDA: Según la prueba estadística Rho de Spearman, obtuvo un resultado de la relación entre estrés laboral y el desempeño de la tarea en docentes de educación secundaria de la unidad de gestión educativa local El Collao, Puno – 2025. Obteniendo ($Rho = -0,381$, $Sig. = 0,000 < 0,050$), dando como resultado una correlación inversa baja, indicando que los docentes a mayor nivel de estrés laboral menor desempeño de la tarea.

TERCERA: Según la prueba estadística Rho de Spearman, obtuvo un resultado de la relación entre estrés laboral y desempeño contextual en docentes de educación secundaria de la unidad de gestión educativa local El Collao, Puno – 2025. Obteniendo ($Rho = -0,367$, $Sig. = 0,000 < 0,050$), esto dando como resultado una correlación inversa y significativa, esto demostrando que los docentes que tienen mayor nivel de estrés laboral tienen un menor desempeño contextual.

CUARTA: Según la prueba estadística Rho de Spearman, obtuvo un resultado de la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral contraproducente en docentes de educación secundaria de la unidad de gestión educativa local El Collao, Puno – 2025. Obteniendo ($Rho = 0,149$, $Sig. = 0,024 < 0,050$),

Recomendaciones

PRIMERA: A la dirección de UGEL, mediante su área de gestión pedagógica y está a través de sus especialistas por área, podría implementar cursos, talleres y otros servicios relacionados al aspecto emocional y de satisfacción laboral, brindando apoyo hacia sus docentes.

SEGUNDA: Los directores de las diferentes instituciones podrían solicitar el apoyo a otros organismos como centros de salud mental comunitario, con el fin de que sus subalternos sepan reconocer los síntomas y signos del estrés laboral y el estrés en general y también conocer mecanismos de afrontamiento.

TERCERA: El director de las instituciones podría coordinar con un psicólogo(a) evaluaciones periódicas sobre el estado emocional de los docentes, con el fin de prevenir estos padecimientos y contribuir a la mejora del estado de su personal a cargo.

CUARTA: El encargado de TOECE en coordinación con administrativos de las instituciones podría diseñar ciertas actividades, con el fin de confraternizar, mejorar la relación entre los miembros de la institución, con los superiores y con administrativos.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Alejandro Russo, S. (2023). *Pinelatinoamericana 2023-3 (1), 33-41 Artículo de Divulgación Pensando sobre o estresse a partir da Epistemologia Thinking About Stress from Epistemology.*

Allen, N. A. M., & Flores, S. G. (1998). *Análisis de la motivación del recurso humano: comparación entre los servicios de cirugía del Hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial.*

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151998000200006

american psychological associaton. (2010). *Aprenda a gestionar el estrés en el trabajo.* <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/workplace-stress>

Antonio, J. M. T., & Nava, R. R. M. (2022). Validación de la escala de conductas laborales contraproducentes de entornos virtuales en México, 2022. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 16(48), 28–48. <https://doi.org/10.35588/GPT.V16I48.6499>

Aquino, A., & Marcelo, B. (2023). *Estrés laboral y desempeño en los Docentes de una institución educativa De la ciudad de Cajamarca, 2023.* <https://orcid.org/0000-0002-3578-4699>

Barrientos-Durán, C., Bustos Aguayo, J. M., Vanegas Rico, M. C., & Pérez Durán, J. (2024). Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Desempeño Laboral en Profesionistas del Valle de México durante el Confinamiento por COVID 19. *Revista Gestión de Las Personas y*

Tecnología, 17(49), 111–130. <https://doi.org/10.35588/3jhkjt94>

Beauchamp; Tom L., & Childress; James F. (2011). *Principios de Ética Biomédica*, de Tom L. Beauchamp y James F. Childress. www.ibbioetica.org

Blanco, G. M. (2003). *El estrés en el trabajo*.

Caballero, J. F. (2006). *La Teoría de la Justicia de John Rawls*.

Centellas Rodriguez, V. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en tiempos de pandemia En docentes de educación inicial de la UGEL puno*.

Chasín, A. B. (2002). *Estrés Organizacional y Exposición a Ruido en Trabajadores de la Planta de Envasado de una Industria Cervecera*. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332002000400006

Chicaiza, Q. J. W. (2023). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del colegio técnico San José de la ciudad de quito en el periodo 2022-2023*.

Choto; Roxana. (2020). *Informe-Trabajo-de-GRADO-Roxana-Choto-Definitivo*.

Cueva, C. S. R. (2028). *ESTUDIO DE LA TEORÍA DE MOTIVACIÓN DE McCLELLAND Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA TIENDA BEMBOS DE JAVIER PRADO, 2018*.

Cusihuaman, A. M. A. (2018). *Expectativas laborales y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio*.

Daneri, D. M. F. (2012). *UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES “Psicobiología*

del Estrés.”

EL TIEMPO. (2023). *Renuncia silenciosa: ¿qué es, qué la causa y cómo puede saber si usted ya la realizó?*

<https://www.eltiempo.com/cultura/gente/renuncia-silenciosa-que-es-que-la-causa-y-como-puede-saber-si-usted-ya-la-realizo-803028>

Fiorella, D., Rodríguez, Q., Jesus, P., Ugas, M., Perez Gomez, M., & Yomil, J. (2022). *ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E SIMÓN BOLIVAR, SUNAMPE – CHINCHA, 2021.*

Flores, V. R. (2020). *BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE NIVEL INICIAL EN LA UGEL EL COLLAO, PUNO, 2020.*

GALLUP. (2024). *State of the Global Workplace.*

García, R. M. J. (2021). *El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud.* <https://neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/>

Geraldo, C. L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>

Hernández, S. Roberto., & Mendoza, T. C. Paulina. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw-Hill Education.

Hetland, J., Bakker, A. B., Espevik, R., & Olsen, O. K. (2022). Daily work pressure and task performance: The moderating role of recovery and sleep. *Frontiers in Psychology*, 13, 857318. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.857318/BIBTEX>

- Institut de Publique Sondage d'Opinion Secteur (IPSOS). (2022). *WORLD MENTAL HEALTH DAY 2022 A Global Advisor survey*.
- Laulate, L. V. E. (2023). *Estrés laboral y desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa, distrito Mi Perú, Callao 2022*.
- Lino, G. E. (2020). *Artículo Original Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta*
Work stress in secondary school teachers of a public institution in the city of Manta Autora. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>
- Llerena, Z. B. A. (2020). *INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL DOCENTE NOMBRADO DEL ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO, 2009*.
- Lopez, F. J. C. (2022). *El concepto de territorio en el marco de la perspectiva organizacional | Revista Gestión y estrategia*.
<https://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/700/1248>
- Luengo Navas, J. (2004). *LA EDUCACIÓN COMO OBJETO DE CONOCIMIENTO. EL CONCEPTO DE EDUCACIÓN*.
- Marcos, M. R. A. (2023). *ESTRÉS Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION PRIVADA DE EDUCACION BASICA REGULAR – CHINCHA 2020*.
- Marín, I. D. A. (2012). Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá 1. In *43 estudios gerenciales* (Vol. 28, Issue 123).

- Marulanda, V. F. Á., Montoya, R. I. A., & Velez, R. J. M. (2014). *Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento*.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64631418008>
- Medina Aguilar, S., Preciado, S. M. de L., & Pando, M. M. (2007). *ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL PARA TRABAJADORES MEXICANOS*.
- Mejia; Cristian R., Chacon; Jhosselyn I., Enamorado, L. O. M., Garnica; Lilia, R., Chacón, P. S. A., & Garcia, E. Y. A. (2019). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*.
- Mendoza, C., Leandro, H., de la, gestión I., & Aguirre Paitan, B. (2018). *Estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018*.
- Mendoza, H. J. S., & Arriola, T. C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057–6073.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- MINEDU. (2014). *MARCO DEL BUENDESMPEÑO DOCENTE*.
- MINEDU. (2023). *Resultados Finales-Tramo 1,2 y 3 Puno-UGEL El Collao Indicadores*.
- Ministerio de Educación (MINEDU), & Encuesta Nacional Docente (ENDO). (2021). *ENCUESTA NACIONAL ENDO REMOTA 2021 EDUCATIVAS PÚBLICAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR*.
- MORÁN OVIEDO, P. (2004). La docencia como recreación y construcción

- del conocimiento Sentido pedagógico de la investigación en el aula.
Perfiles Educativos, 26(105–106), 41–72.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982004000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Munguia, G. E. N., & Sanchez, G. E. B. (2022). *Adaptación del cuestionario de desempeño laboral individual en trabajadores de Lima metropolitana, 2022*.
- Narajo, P. M. L. (2009). *UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO*.
- OMS. (2023a). *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- OMS. (2023b). *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Onofre, perez; L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la C. y la C. (UNESCO). (2023). *Informe mundial sobre el personal docente Afrontar la escasez de docentes*. <http://creativecommons>.
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2020). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*.
- Ortiz, M. G. P. (2021). *ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN” DEL DISTRITO DE ILAVE, PUNO – 2021*.

PEREZ, L. J. R. (2020). *ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARIA PNP DE CERRO COLORADO DEL DISTRITO DE CERRO COLORADO AREQUIPA 2020.*

Quispe, C. A. D., & Condor, C. J. A. (2021). *UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Escuela Profesional de Administración Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo Autor.*

Ramos, M. D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.*

Rimoldi, F. (2021). Performance epistemology and pragmatic intrusion: Some general connections applied to the sosa's theory. *Trans/Form/Acao*, 44(Special Issue 2), 97–126. <https://doi.org/10.1590/0101-3173.2021.v44dossier2.08.p97>

Rodríguez, A. (2023). Filosofía de gestión como marco de orientación del desempeño laboral. *Experior*, 2(1), 5–14. <https://doi.org/10.56880/experior21.1>

Rodriguez, C. C., Ramirez, V. R., Fernandez, R. M., & Bustos, N. C. (2018). Psychological capital, contextual performance, and social support at work in primary health. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 123–133. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a15>

Rosas P, C. C. (2001). Indicadores de cohesión grupal a considerar para su diagnóstico. *Acta Odontológica Venezolana*, 39(2), 4–9. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652001000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Salazar, T. K. L. (2023). *Estrés laboral y desempeño docente, en una*

Institución Educativa Pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

Sánchez, J. M. (2010). *Estrés laboral Antecedentes históricos del estrés* (Vol. 8).

SILVA, R. R. M. (2020). *ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN TELEOPERADORES COMERCIALES DE LA EMPRESA EULEN EN EL CENTRO DE LIMA, 2020.*

Soto, T. O. E. (2024). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Alfin Banco S.A., Agencias Lima Norte, 2023.*

Steiner, E. D., Doan, S. Y., Woo, A., Gittens, A. D., Lawrence, R. A., Berdie, L., Wolfe, R. L., Greer, L., & Schwartz, H. L. (2022). *C O R P O R A T I O N Research Report Restoring Teacher and Principal Well-Being Is an Essential Step for Rebuilding Schools Findings from the State of the American Teacher and State of the American Principal Surveys.*

Uzuriaga, C. C. (2019). *Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.*

Viamonte-Quispe, R. G., Mamani-Mamani, R. J., & Larico-Vargas, R. D. (2024). Burnout y estrés laboral en docentes de Instituciones de Educación Secundaria del distrito de Juliaca. *Puriq*, 6. <https://doi.org/10.37073/puriq.6.687>

Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Zavala, V. S. E. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya.*

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: ESTRES Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL, EL COLLAO, PUNO - 2025

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE(S) Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025?	Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025.	Existe relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025.	Variable X Dimensiones D1 Respaldo del grupo. D2 Estructura organizacional D3 Territorio organizacional D4 Tecnología D5 Influencia del líder D6 Falta de cohesión D7 Falta de cohesión D8 Desempeño De La Tarea	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental de cohorte trasversal, descriptivo correlacional Población y muestra N= 562
- ¿Cuál es la relación entre desempeño de la tarea y estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025?	- Determinar la relación entre desempeño de la tarea y estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.	- Existe relación entre desempeño de la tarea y estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.		

- ¿Cuál es la relación entre desempeño contextual y estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025? - ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral contraproducente y estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025?	- Determinar la relación entre desempeño contextual y estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025. - Determinar la relación entre desempeño laboral contraproducente y estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.	- Existe relación entre desempeño contextual y estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025. - Existe relación entre desempeño laboral contraproducente y estrés laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2025.	D9 Desempeño Contextual D10 Desempeño Laboral Contraproducente Variable Y Dimensiones D1 Desempeño De La Tarea D2 Desempeño Contextual D3 Desempeño Laboral Contraproducente	n= 228 Muestreo: Probabilístico estratificado Técnicas e instrumentos. Escala Técnicas de análisis y procesamiento de datos Descriptivo e inferencial
--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Escala de Estrés Laboral OIT/OMS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N°	Ítems	PUNTUACIÓN
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	
6	Mi supervisor no me respeta.	
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	

19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	
20	La organización carece de dirección y objetivo.	
21	Mi equipo me presiona demasiado.	
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	
24	La cadena de mando no se respeta.	
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	

Escala de desempeño laboral individual

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo. Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión: Marque con una "X" según la escala siguiente:

Nunca = 1

Casi Nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	He sido capaz de establecer prioridades.					
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
4	He gestionado bien mi tiempo.					
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
8	He asumido responsabilidades adicionales.					
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo					
12	e he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo					

Anexo 3: autorización de uno de los instrumentos.

BARBOZA YUJRA IVAN

vie, 18 oct, 8:37 ☆

Buen día, mi nombre es Ivan Brboza Yujra estudiante del taller de titulación de la Universidad Autónoma de Ica, es por eso que le ...

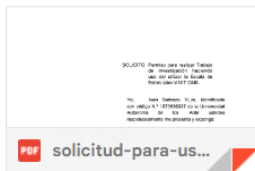
BARBOZA YUJRA IVAN <e19173636337@uancv.edu.pe>

mié, 30 oct, 10:41 (hace 11 días) ☆ ↶ ⋮

para asuarez ▼

Buen día, mi nombre es Ivan Barboza Yujra estudiante del taller de titulación de la Universidad Autónoma de Ica, es por eso que le escribo por este medio para solicitar el uso de su adaptación de la Escala de Estrés Laboral OIT OMS, con el fin de aspirar al grado de licenciado en psicología en la investigación titulada ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, EL COLLAO, PUNO - 2024, para ello le envié un documento para darle más formalidad a mi solicitud.

1 archivo adjunto • Analizado por Gmail ⓘ



Activar Windows

PsiqueMag
Revista Científica Digital de Psicología

e-ISSN: 2307-0846

[Inicio](#) [Acerca de](#) [Números](#) [Políticas editoriales](#) [Envíos](#) [Registrada/Indizada](#) [Avisos](#)

Sobre la revista

ISSN: [2307-0846](#) (En línea) DOI: [10.18050/psiquemag](#)

Psiquemag es una revista científica en la intersección de las Ciencias Sociales y Humanidades y la Medicina, dedicada a avanzar en la comprensión y la innovación en los campos de la Psicología Aplicada, la Psicología Clínica, la Psicología Evolutiva y Educativa, así como la Psiquiatría y la Salud Mental.

Registrada/Indizada: Scopus, DOAJ, Sherpa Romeo, Latindex 2.0, MIAR.

Editada por: Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad César Vallejo.

Escala de desempeño laboral individual

solicitud para uso de su validación de la escala desempeño laboral individual.

Luis Alberto Geraldo Campos <luis.geraldo@upeu.edu.pe>
Para: BARBOZA YUJRA IVAN <e19173636337@uancv.edu.pe>

18 de octubre de 2024, 19:21

Hola Ivan.

Gracias por considerar la escala de desempeño, este artículo fue publicado en acceso abierto, así que puedes disponer de la escala publicada en apéndice del mismo artículo. Espero te sea de gran ayuda.

Saludos.

De: BARBOZA YUJRA IVAN <e19173636337@uancv.edu.pe>

Enviado: viernes, 18 de octubre de 2024 8:58

Para: Luis Alberto Geraldo Campos <luis.geraldo@upeu.edu.pe>

Asunto: solicitud para uso de su validación de la escala desempeño laboral individual.

Buen día, mi nombre es Ivan Barboza Yujra estudiante del taller de titulación de la Universidad Autónoma de Ica, es por eso que le escribo por este medio para solicitar el uso de su validación de la escala desempeño laboral individual, con el fin de aspirar al grado de licenciado en psicología en la investigación titulada ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, EL COLLAO, PUNO - 2024, para ello le envié un documento para darle más formalidad a mi solicitud.

Anexo 4: Ficha de validación por juicio de expertos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Escala de Estrés Laboral OIT/OMS

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: estrés y desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2024.

Nombre del Experto: APARCANA HERNÁNDEZ José Carlos

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.


José Carlos Aparcana Hernández
DOCTOR EN EDUCACIÓN

Código ORCID N.º 0000-0001-7398-6817
DNI. N.º 21553760

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Escala de desempeño laboral individual

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: estrés y desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno – 2024.

Nombre del Experto: APARCANA HERNÁNDEZ José Carlos

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.


José Carlos Aparcana Hernández
DOCTOR EN EDUCACIÓN

Código ORCID N.º 0000-0001-7398-6817
DNI. N° 21553760

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Escala de Estrés Laboral OIT/OMS

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRES Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL, EL COLLAO, PUNO - 2024

Nombre del Experto: Jorge Jofratt Rodríguez Rodríguez

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

Instrumento adecuado para la investigación citada


ING. JORGE J. JOFRATT RODRIGUEZ
PSICOLOGO-PSICOTERAPEUTA
ESPECIALIDAD LABORAL Y CLINICA
C.Ps.P. 14211

Nombre: Jorge Jofratt Rodríguez Rodríguez

No. DNI: 42313325

Grado académico: Magister en Salud Ocupacional

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Escala de desempeño laboral individual

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRES Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL, EL COLLAO, PUNO - 2024

Nombre del Experto: Jorge Jofratt Rodríguez Rodríguez

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

Instrumento se adecua a las necesidades de la investigación


M.C. JORGE A. JOFRATT RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
PSICÓLOGO, PSICOTERAPEUTA
ESPECIALIDAD LABORAL Y CLÍNICA
C.Ps.P. 14211

Nombre: Jorge Jofratt Rodríguez Rodríguez

No. DNI: 42313325

Grado académico: Magister en Salud Ocupacional

Escala de desempeño laboral individual

I DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRES Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL, EL COLLAO, PUNO - 2024

Nombre del Experto: Larry Steve Pachari Centeno

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES


 Dr. Larry Steve Pachari Centeno
 09-07-1981

Escala de Estrés Laboral OIT/OMS

I DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRES Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL, EL COLLAO, PUNO - 2024

Nombre del Experto: Larry Steve Pachari Centeno

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES



 U.P. Larry Steve Pachari Centeno

 2024-11-15

Anexo 5: Oficio y carta de presentación



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

Chincha Alta, 03 de Febrero del 2025

OFICIO N°0129-2025-UAI-FCS

Dra. Norka Belinda Ccori Toro

Directora

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – EL COLLAO

Presente. -



De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestra estudiante se encuentra en el desarrollo de tesis para la obtención del título profesional, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. La estudiante ha tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **autorización** de la Institución elegida, para que la estudiante pueda proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la carta de presentación de la estudiante con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

Sin otro particular y con la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Firmado digitalmente por:
PEREZ GOMEZ JOSE YOMIL
FIR 46970142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/02/2025 17:12:26-0500

Mag. Jose Yomil Perez Gomez

DECANO (E)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

☎ (056) 269176
✉ info@autonomadeica.edu.pe
📍 Av. Abelardo Alva Maurtua 489
🌐 autonomadeica.edu.pe





CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, **BARBOZA YUJRA, Ivan** identificado con código de estudiante **0073636337** del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la tesis denominada **"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, EL COLLAO, PUNO - 2025"**

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar al estudiante en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 03 de Febrero del 2025



Firmado digitalmente por:
PEREZ GÓMEZ JOSE YOMIL
FIR 45976142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/02/2025 17:12:24-0500

Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

☎ (056) 269176
✉ info@autonomadeca.edu.pe
📍 Av. Abelardo Alva Maurtua 489
● autonomadeca.edu.pe



Anexo 6: Solicitud de aplicación de investigación

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



SOLICITO: PERMISO DE
APLICACIÓN DE ESCALAS A
DOCENTES DE EDUCACION
SECUNDARIA DE LA UGEL EL
COLLAO POR PROYECTO DE TESIS.

Dra. Norka Belinda Ccori Toro.

Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local – El Collao.

Yo IVAN BARBOZA YUJRA, identificado con DNI N° 73636337, Con domicilio en el Jr TIAHUANACO N° 141- ILAVE. Egresado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez y actualmente cursando el taller de titulación de la Universidad Autónoma de Ica, ante usted con el debido respeto me presento y expongo.

Que, para mi proyecto de tesis, titulado "Estrés y Desempeño laboral en Docentes de secundaria de la Unidad de gestión Educativa Local, El Collao, Puno 2024", es necesario. El permiso de aplicación de instrumentos de recolección de datos hacia los docentes de educación secundaria de UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL-EL COLLAO, con los fines netamente académicos y de estudio, Por lo tanto me dirijo a usted con el fin de solicitarle la respectiva autorización ya mencionada.

POR LO EXPUESTO. Ruego a usted acceder a lo solicitado.

Ilave, 4 de diciembre del 2024

IVAN BARBOZA YUJRA

DNI: 73636337

Anexo 7: consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

El objetivo de este estudio es “Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de secundaria en la unidad de gestión educativa local, El Collao, Puno - 2025.” Todos los participantes completaran un cuestionario demográfico y se les realizarán preguntas relacionadas a la/s variable/s Estrés laboral y Desempeño laboral relacionadas a la salud mental. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participarse si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, solo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y registra su código en este consentimiento sucederá lo siguiente:

Le aseguramos que la información que proporcione se guardará con la mayor confidencialidad posibles. Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serían asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso

Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.

Su participación se dará en el marco del respeto a la integridad de la persona: autonomía, justicia, benevolencia y la no maleficencia.

Usted puede decidir no participar en este estudio.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de la salud mental en docentes pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, especialmente relacionados a Estrés laboral y

Desempeño laboral.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al o los responsables de la investigación: Ivan Barboza Yujra, N° de celular 935649232 y correo: gggivankmas@gmail.com.

Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y las iniciales de sus datos personales.

Código del participante

Fecha

Anexo 8: Constancia de aplicación de investigación

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

EL QUE SUSCRIBE LA DIRECTORA DE LA UGEL DE LA CIUDAD DE ILAVE PROVINCIA DE
"EL COLLAO" - REGIÓN PUNO:

HACE CONSTAR:

Yo, **DOCTORA NORKA BELINDA CCORI TORO**, en mi calidad de directora de la UGEL El Collao, hago constar que:

El Sr. **IVAN BARBOZA YUJRA**, identificado(a) con DNI N° **73636337**, ha realizado la aplicación de instrumentos de recolección de datos. en **Enero y Febrero del 2025** cumpliendo con los protocolos y normativas establecidas.

Esta constancia se emite a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

ILAVE; 06 DE MARZO DEL 2025



Anexo 9: Análisis de confiabilidad Base de datos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT/OMS																									RESUMEN								
n°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	TOTAL
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	13	12	10	7	12	10	7	71
2	4	2	4	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	6	2	4	3	1	1	1	3	1	1	12	8	7	5	13	6	5	56
3	2	1	2	1	2	7	3	2	3	3	3	3	3	2	7	3	2	1	2	2	1	2	1	1	3	6	14	9	8	13	7	5	62
4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	16	16	13	12	16	17	12	102
5	2	3	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	4	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	3	8	6	6	7	8	8	6	49
6	3	4	1	7	2	5	5	1	3	2	4	3	7	3	4	3	2	1	7	2	3	4	5	6	7	15	13	9	13	10	16	18	94
7	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	5	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	14	12	9	12	12	14	9	82
8	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	10	9	9	6	9	8	8	59
9	2	4	1	5	3	4	3	1	4	1	5	1	1	1	6	1	2	1	4	1	1	1	1	6	6	12	11	10	3	10	7	13	66
10	1	4	2	5	2	1	2	4	4	2	4	2	5	2	6	5	3	1	2	1	2	1	2	2	4	12	9	10	9	15	6	8	69
11	7	3	2	3	2	2	1	4	2	4	2	2	4	2	2	7	2	1	3	4	2	1	2	3	4	15	9	8	8	12	10	9	71
12	3	4	2	4	2	1	3	2	2	4	2	3	2	4	1	5	2	3	2	1	2	4	2	2	4	13	8	8	9	11	9	8	66
13	3	4	2	3	5	3	2	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	12	14	10	13	14	17	10	90
14	3	2	1	4	2	1	4	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	4	2	1	3	4	10	8	6	3	6	11	8	52
15	2	3	1	6	6	1	1	2	2	2	2	4	2	6	6	4	1	2	2	2	1	2	2	2	1	12	10	6	12	13	7	5	65
16	2	6	3	5	6	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	16	13	7	8	11	11	8	74
17	2	3	2	5	5	2	2	2	2	2	3	1	2	2	5	5	2	2	2	2	3	1	2	3	5	12	11	7	5	14	8	10	67
18	4	5	2	5	6	3	2	4	2	5	6	2	7	3	6	7	5	4	4	4	2	3	4	4	3	16	15	13	12	22	13	11	102
19	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	8	9	7	6	8	9	56	
20	2	4	2	1	2	1	2	7	4	4	5	3	4	4	6	1	1	1	2	3	1	6	1	7	1	9	12	13	11	9	12	9	75
21	7	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	6	7	4	3	4	1	4	1	5	1	7	4	4	4	20	15	14	17	12	14	12	104
22	5	2	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	5	4	3	3	5	16	14	11	13	15	16	11	96
23	3	4	3	3	6	2	2	2	3	3	2	4	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	13	12	8	9	12	9	6	69
24	5	2	3	1	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	7	7	3	2	2	3	2	3	11	10	10	8	14	14	8	75
25	4	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	4	3	4	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	1	9	10	6	11	8	10	4	58
26	3	4	7	3	7	7	1	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	1	2	1	2	17	17	7	8	10	9	5	73
27	4	5	4	3	4	7	6	4	3	5	5	6	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	2	3	5	16	21	13	16	19	13	10	108
28	4	3	5	4	3	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	16	8	8	7	10	9	7	65
29	3	2	4	2	4	2	1	3	2	3	4	2	2	3	5	5	1	2	3	3	4	2	2	3	2	11	10	9	7	13	12	7	69
30	2	2	2	4	2	2	4	2	3	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	10	10	9	8	12	12	8	69
31	6	2	7	4	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	7	2	2	2	3	3	4	3	3	5	19	10	9	10	13	12	11	84
32	4	2	2	6	7	7	4	7	4	4	7	6	7	4	7	7	4	7	7	4	4	4	7	6	7	14	25	15	17	25	19	20	135
33	4	2	2	3	4	2	2	4	3	5	4	2	5	6	4	4	2	3	4	5	2	2	3	2	2	11	12	12	13	13	13	7	81
34	4	4	3	5	7	4	3	4	7	5	5	4	5	4	2	5	4	5	7	5	2	5	3	4	3	16	18	17	13	16	19	10	109
35	5	2	1	4	1	3	1	2	2	4	4	1	2	2	1	3	4	2	2	2	2	1	2	2	4	12	7	10	5	10	7	8	59
36	7	2	1	4	7	2	2	2	2	3	4	1	3	2	2	7	4	2	2	2	2	3	2	1	3	14	13	9	6	15	9	6	72
37	4	6	4	3	2	4	4	3	5	5	2	5	3	4	3	5	5	2	4	3	5	6	4	4	2	17	13	12	12	15	18	10	97
38	4	3	4	2	5	5	4	6	6	5	2	2	1	3	6	6	5	6	4	6	6	5	4	6	2	13	20	13	6	23	21	12	108
39	5	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	4	2	1	4	4	11	8	9	10	10	11	12	71
40	6	6	3	6	6	4	4	3	3	4	6	3	6	4	6	4	6	2	5	3	4	2	4	3	6	21	17	13	13	18	14	13	109
41	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	7	4	3	3	4	4	4	4	3	16	15	12	11	19	15	11	99
42	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	5	2	2	2	3	3	2	4	4	4	10	8	8	8	12	10	12	68
43	2	3	2	5	6	3	2	2	4	2	2	2	3	2	6	5	2	2	2	2	3	2	3	2	2	12	13	8	7	15	9	7	71
44	3	2	1	4	4	2	6	3	3	6	4	3	4	4	3	4	4	1	4	2	4	1	3	3	4	10	15	13	11	12	11	10	82
45	3	2	2	2	2	1	4	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	9	10	10	7	8	7	6	57
46	4	3	2	4	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	13	5	6	5	6	7	6	48
47	2	5	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	1	2	12	12	6	6	8	8	5	57
48	4	6	4	5	5	1	2	2	2	2	3	2	4	2	2	7	1	2	4	2	4	2	2	4	2	19	10	7	8	12	12	8	76
49	2	3	4	5	1	2	3	4	5	3	2	3	2	1	3	4	5	2	2	2	1	2	7	2	4	14	10	10	6	14	7	13	74
50	4	3	3	2	3	2	6	6	6	3	2	1	4	2	2	6	2	4	3	4	2	3	4	4	6	12	17	11	7	14	12	14	87
51	4	6	2	4	2	2	6	3	4	2	3	1	3	4	3	7	4	2	3	2	5	1	2	7	6								

52	2	4	4	5	4	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	5	6	2	2	3	4	5	2	15	13	9	9	13	13	11	83
53	4	2	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	12	6	6	6	10	9	6	55
54	4	5	2	5	2	1	2	3	2	3	2	1	6	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	16	8	7	9	8	6	6	60
55	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	4	11	10	5	6	7	7	9	55
56	3	2	2	3	2	1	5	2	3	4	3	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	5	10	10	10	7	5	7	10	59
57	4	3	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	13	8	5	4	9	6	6	51
58	4	3	6	6	5	4	3	4	5	3	5	6	6	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	19	16	13	17	19	15	11	110
59	6	7	6	5	6	5	6	6	6	6	7	5	6	7	6	7	6	5	4	5	6	7	6	7	6	24	23	19	18	24	22	19	149
60	4	4	1	2	3	2	1	3	3	4	3	2	2	4	5	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	11	9	10	8	13	11	10	72
61	4	5	5	4	4	5	2	2	4	2	4	3	3	4	2	4	4	2	3	4	2	2	5	3	2	18	13	10	10	12	11	10	84
62	2	7	2	1	6	4	6	7	7	1	2	3	5	7	6	1	2	7	6	3	7	2	5	3	2	12	23	10	15	16	18	10	104
63	2	4	3	2	7	5	4	2	2	3	7	4	5	4	2	7	1	2	3	3	2	4	6	4	7	11	18	12	13	12	12	17	95
64	3	7	2	5	2	1	2	3	2	2	3	2	4	1	4	5	2	2	1	4	2	6	1	1	3	17	8	7	7	13	13	5	70
65	4	4	1	2	2	1	4	2	1	4	4	2	4	1	2	2	2	2	2	1	2	1	4	4	4	11	9	9	7	8	6	12	62
66	4	4	1	5	4	2	1	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	14	9	12	8	10	13	12	78
67	4	1	1	3	4	2	1	1	1	2	3	1	2	2	4	7	4	2	1	3	3	1	7	4	7	9	8	6	5	17	8	18	71
68	4	2	2	2	4	1	3	2	3	3	7	4	2	6	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	10	10	13	12	11	12	8	76
69	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	14	13	12	9	15	14	9	86
70	3	4	2	2	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	5	11	13	13	11	15	15	13	91
71	4	4	1	3	2	1	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	12	5	6	6	7	7	5	48
72	6	4	2	2	6	1	1	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	5	5	2	3	1	2	14	10	7	8	12	16	6	73
73	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	5	4	4	15	18	11	12	13	15	13	97
74	3	4	5	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	6	2	4	4	5	3	2	2	5	6	16	10	8	7	15	14	13	83
75	5	7	3	4	4	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	19	8	6	4	8	7	3	55
76	6	5	1	3	7	6	1	3	2	3	5	3	5	1	1	2	3	5	5	5	5	1	6	6	5	15	17	10	9	11	16	17	95
77	4	4	5	4	4	7	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	16	12	12	16	16	12	101
78	3	6	2	3	6	2	3	6	2	4	4	2	2	6	3	4	3	5	4	2	4	2	4	2	2	14	17	10	10	15	12	8	86
79	5	6	2	5	3	2	3	2	3	2	3	6	2	2	3	7	2	3	3	2	2	1	2	3	2	18	10	8	10	15	8	7	76
80	2	7	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	3	3	7	1	1	1	3	1	1	1	1	7	11	6	7	6	12	6	9	57
81	4	1	3	1	3	3	4	3	3	2	4	3	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	13	9	5	9	4	3	52
82	1	7	6	7	1	1	2	1	2	2	5	3	4	5	1	6	1	1	2	3	2	2	1	7	7	21	5	9	12	9	9	15	80
83	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	24	26	18	18	24	24	18	152
84	2	1	1	3	4	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	7	8	4	4	5	6	7	41
85	2	4	2	4	5	3	2	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	12	14	12	12	13	14	11	88
86	4	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	10	5	6	8	7	5	5	46
87	4	5	2	5	3	1	2	2	1	2	4	2	2	3	4	6	3	3	2	3	4	2	1	1	2	16	8	7	7	16	11	4	69
88	2	4	1	2	1	1	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	1	3	3	1	3	4	2	3	2	9	6	10	6	11	11	7	60
89	2	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	8	4	6	4	5	4	4	35
90	3	2	1	2	2	2	5	5	4	2	2	2	1	2	1	2	4	5	2	1	2	2	5	1	2	8	14	8	5	12	7	8	62
91	2	1	7	4	2	4	2	4	4	3	7	4	4	2	4	2	3	4	2	2	1	1	1	4	4	14	12	14	10	13	6	9	78
92	2	5	1	1	4	3	1	4	4	4	7	1	7	4	3	4	4	2	4	4	6	4	3	2	1	9	12	15	12	13	18	6	85
93	5	3	1	5	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	5	2	4	2	3	5	3	3	4	5	14	11	10	9	13	13	12	82
94	2	7	1	4	7	4	1	4	2	4	4	2	4	2	4	3	2	4	2	2	4	3	5	6	3	14	16	10	8	13	11	14	86
95	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	5	4	4	5	4	3	33
96	5	5	6	6	6	2	3	2	4	5	3	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	2	4	2	5	22	13	12	10	11	10	11	89
97	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	6	6	4	2	3	6	2	4	4	4	4	3	4	4	6	15	17	12	12	15	15	14	100
98	6	4	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	5	4	4	2	2	2	2	2	3	3	13	8	7	5	16	8	8	65
99	4	4	2	3	2	1	1	2	6	2	2	2	3	2	5	5	2	3	2	1	3	2	3	2	2	13	6	10	7	15	8	7	66
100	2	4	4	2	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	3	3	12	14	13	11	18	15	10	93
101	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	19	16	14	12	19	17	13	110
102	3	2	2	3	2	3	6	6	3	2	2	2	4	6	3	2	2	2	2	2	2	2	6	1	2	10	17	7	12	9	8	9	72
103	4	5	3	2	6	2	5	4	5	2	7	3	1	4	6	2	4	5	6	4	3	6	3	4	5	14	17	14	8	17	19	12	101
104	4	5	2	5	3	6	1	2	4	2	4	1	2	4	6	6	7	2	4	4	3	2	1	4	3	16	12	10	7	21	13	8	87

105	3	6	7	4	2	7	5	7	6	2	5	4	2	6	2	7	4	4	4	4	3	4	6	4	7	20	21	13	12	17	15	17	115
106	3	4	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	11	5	5	7	8	8	6	50	
107	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	5	4	4	2	6	7	2	1	2	6	6	1	2	6	2	8	6	9	10	16	15	10	74
108	3	1	1	2	1	7	4	5	1	2	3	4	5	7	2	3	4	5	1	2	1	1	3	4	7	7	17	6	16	14	5	14	79
109	4	6	2	4	5	2	1	2	4	3	3	6	3	3	2	5	1	2	3	2	1	2	5	2	5	16	10	10	12	10	8	12	78
110	2	5	3	3	4	3	4	2	3	3	6	4	3	5	2	3	4	2	3	4	3	4	3	5	4	13	13	12	12	11	14	12	87
111	1	2	6	4	2	1	3	1	3	2	4	5	7	6	4	3	4	3	5	2	1	4	7	6	4	13	7	9	18	14	12	17	90
112	4	3	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	11	6	6	7	7	6	6	49
113	4	5	2	4	4	1	2	4	2	3	3	4	7	4	6	5	2	2	4	4	2	4	4	2	7	15	11	8	15	15	14	13	91
114	2	5	2	5	4	2	3	3	3	2	6	5	4	5	2	6	6	3	3	4	3	1	2	4	2	14	12	11	14	17	11	8	87
115	3	5	5	7	6	4	6	6	6	2	4	2	6	3	3	6	6	4	7	4	6	6	2	6	5	20	22	12	11	19	23	13	120
116	3	2	4	4	3	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	5	3	3	2	4	2	3	6	13	11	9	8	14	12	11	78
117	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	4	1	2	1	2	6	1	1	1	6	7	6	7	1	3	9	6	8	4	10	20	11	68
118	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	7	1	4	5	4	3	6	5	9	12	44
119	2	1	2	5	2	7	2	7	6	2	3	3	3	5	6	5	6	6	6	4	5	6	4	5	6	10	18	11	11	23	21	15	109
120	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	4	2	7	3	6	8	7	6	5	5	11	16	58
121	4	3	4	4	3	4	7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	5	15	18	11	11	16	14	11	96
122	5	2	6	4	4	1	6	2	4	6	3	2	4	3	1	3	4	2	4	7	1	2	7	6	5	17	13	13	9	10	14	18	94
123	5	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	3	3	3	3	5	4	5	3	15	12	12	8	13	14	12	86
124	3	3	3	4	5	6	7	3	4	5	5	5	3	4	3	6	3	4	4	6	2	4	2	7	5	13	21	14	12	16	16	14	106
125	2	2	1	2	1	1	6	6	2	2	2	2	6	2	2	5	2	3	3	7	1	1	2	7	3	7	14	6	10	12	12	12	73
126	4	3	4	5	4	3	2	5	4	6	6	4	3	4	4	5	3	4	5	4	6	2	1	3	2	16	14	16	11	16	17	6	96
127	3	4	3	2	1	1	1	2	5	4	6	2	2	7	6	5	4	6	4	4	5	1	1	1	4	12	5	15	11	21	14	6	84
128	4	1	1	3	3	4	7	1	3	7	2	4	3	3	2	3	1	2	2	4	3	1	2	5	1	9	15	12	10	8	10	8	72
129	3	2	1	2	1	1	2	2	7	1	2	1	6	3	1	2	1	1	1	3	5	3	3	6	2	8	6	10	10	5	12	11	62
130	1	2	3	4	2	2	4	4	4	3	4	5	5	6	2	3	5	2	2	6	5	5	4	4	6	10	12	11	16	12	18	14	93
131	2	2	2	3	2	1	2	4	2	3	2	4	4	2	4	3	3	2	2	5	7	3	6	4	3	9	9	7	10	12	17	13	77
132	4	1	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	7	6	2	4	1	9	13	6	9	11	18	7	73
133	2	3	6	6	3	2	5	1	2	5	5	6	3	6	5	6	4	1	2	7	1	2	1	3	2	17	11	12	15	16	12	6	89
134	2	3	1	5	1	1	3	1	4	2	2	5	2	6	1	2	1	2	1	2	1	1	7	7	2	11	6	8	13	6	5	16	65
135	1	2	3	4	5	6	7	3	6	1	5	5	5	6	7	5	4	3	7	7	6	5	4	6	4	10	21	12	16	19	25	14	117
136	5	3	1	2	4	3	2	5	2	7	3	5	7	6	2	5	5	2	2	6	6	4	2	6	3	11	14	12	18	14	18	11	98
137	3	5	4	1	5	1	1	7	1	7	1	7	4	3	5	6	3	4	1	5	4	4	5	5	5	13	14	9	14	18	14	15	97
138	4	1	4	7	4	5	6	5	6	2	4	3	4	2	4	6	3	5	7	7	1	7	3	7	6	16	20	12	9	18	22	16	113
139	4	5	4	6	4	6	7	2	3	5	4	6	1	4	4	1	6	7	2	3	6	1	6	7	7	19	19	12	11	18	12	20	111
140	7	5	7	6	4	6	1	5	1	1	3	1	7	4	1	3	2	5	6	1	3	1	5	3	2	25	16	5	12	11	11	10	90
141	3	7	4	3	3	5	6	1	1	1	7	7	4	5	6	4	3	4	2	1	2	7	2	4	4	17	15	9	16	17	12	10	96
142	3	6	6	5	7	3	6	6	2	1	4	1	7	3	5	2	5	6	1	5	3	4	2	3	2	20	22	7	11	18	13	7	98
143	2	5	5	5	7	1	4	2	4	3	3	3	6	3	2	7	6	5	3	7	6	3	6	2	2	17	14	10	12	20	19	10	102
144	7	7	7	2	2	4	3	3	3	5	2	7	7	4	1	4	5	2	6	3	3	5	7	1	3	23	12	10	18	12	17	11	103
145	3	2	3	3	7	6	5	7	4	4	4	1	5	1	3	3	1	4	6	4	2	3	6	3	3	11	25	12	7	11	15	12	93
146	1	2	2	3	5	1	4	2	4	5	2	1	3	7	2	2	5	6	2	5	2	5	3	2	7	8	12	11	11	15	14	12	83
147	7	5	2	4	1	2	2	3	1	6	3	2	5	6	5	2	4	4	1	4	5	5	5	2	7	18	8	10	13	15	15	14	93
148	7	1	3	4	7	6	4	1	7	6	1	3	1	6	5	6	5	6	5	6	3	3	4	2	2	15	18	14	10	22	17	8	104
149	1	4	2	4	2	1	5	3	1	5	6	2	4	1	7	7	3	3	5	2	1	5	2	6	5	11	11	12	7	20	13	13	87
150	1	1	7	7	4	1	2	5	2	7	5	5	1	2	1	6	4	2	5	1	5	3	3	1	5	16	12	14	8	13	14	9	86
151	5	4	2	4	2	6	2	4	5	2	1	3	4	2	6	5	4	3	1	1	4	5	4	7	7	15	14	8	9	18	11	18	93
152	3	4	3	2	3	2	1	6	3	1	7	6	5	5	6	6	6	1	4	4	4	7											

158	5	6	7	6	6	1	7	3	1	3	1	1	2	3	3	3	2	5	7	2	5	2	2	6	1	24	17	5	6	13	16	9	90
159	1	6	4	2	6	2	2	3	6	4	3	2	4	7	3	5	5	5	5	4	7	3	4	3	7	13	13	13	13	18	19	14	103
160	4	1	7	2	2	3	6	2	6	4	5	6	2	1	5	1	6	3	7	6	4	1	7	1	2	14	13	15	9	15	18	10	94
161	3	4	5	4	2	3	4	4	6	5	2	3	3	1	4	5	6	2	4	2	7	4	7	7	2	16	13	13	7	17	17	16	99
162	4	1	6	6	7	3	6	3	6	5	3	5	7	6	1	3	7	1	1	3	5	7	5	1	2	17	19	14	18	12	16	8	104
163	7	6	5	1	3	5	5	7	2	5	6	3	4	1	2	1	4	1	7	6	5	7	7	4	2	19	20	13	8	8	25	13	106
164	3	5	2	3	5	1	5	6	6	5	6	1	2	2	5	7	2	6	5	3	5	5	2	7	4	13	17	17	5	20	18	13	103
165	6	2	6	7	4	6	4	2	3	4	4	4	5	6	5	2	7	1	5	7	2	6	7	1	6	21	16	11	15	15	20	14	112
166	7	1	5	6	2	4	4	5	7	4	5	7	3	6	2	2	7	2	5	2	3	3	7	6	7	19	15	16	16	13	13	20	112
167	2	1	1	4	3	1	3	5	3	6	6	7	2	1	6	2	5	6	4	7	3	5	5	6	7	8	12	15	10	19	19	18	101
168	3	6	3	7	5	6	2	3	4	3	6	4	1	5	4	3	6	4	3	5	5	7	1	6	3	19	16	13	10	17	20	10	105
169	3	4	3	2	6	4	2	5	5	1	1	6	7	7	7	2	1	3	6	2	6	7	3	4	6	12	17	7	20	13	21	13	103
170	7	4	3	2	4	7	5	4	5	6	4	7	1	1	3	6	1	4	6	3	3	7	2	6	6	16	20	15	9	14	19	14	107
171	1	4	4	2	5	2	4	7	4	6	5	3	1	5	1	1	7	2	6	2	1	5	5	7	4	11	18	15	9	11	14	16	94
172	7	3	4	2	3	7	3	1	2	5	2	2	6	1	5	3	1	7	1	1	6	7	5	2	2	16	14	9	9	16	15	9	88
173	1	7	1	4	7	1	2	4	6	3	4	1	7	3	4	2	3	3	3	2	7	6	7	5	7	13	14	13	11	12	18	19	100
174	7	5	1	7	1	7	5	1	3	5	5	4	7	4	7	6	7	2	3	3	4	1	3	1	4	20	14	13	15	22	11	8	103
175	2	6	2	1	4	4	5	6	1	1	1	3	4	6	7	2	5	5	2	1	7	6	2	5	5	11	19	3	13	19	16	12	93
176	1	2	1	4	6	4	7	6	7	4	1	1	4	5	7	4	5	2	1	4	5	6	7	1	1	8	23	12	10	18	16	9	96
177	7	3	7	7	6	7	4	3	4	5	1	5	3	5	4	5	7	4	6	4	7	5	6	4	1	24	20	10	13	20	22	11	120
178	7	3	1	6	1	6	4	1	1	2	7	7	2	1	5	1	5	7	2	1	6	6	5	2	3	17	12	10	10	18	15	10	92
179	7	7	6	3	7	5	2	7	3	5	6	1	3	3	5	7	4	3	1	5	4	5	1	2	1	23	21	14	7	19	15	4	103
180	4	1	5	6	3	3	1	2	4	2	7	3	3	1	5	5	7	1	4	5	7	7	6	3	6	16	9	13	7	18	23	15	101
181	6	5	7	5	2	3	1	2	6	1	6	2	1	5	2	3	5	6	3	3	2	6	6	6	3	23	8	13	8	16	14	15	97
182	1	4	4	7	2	3	4	4	7	1	1	7	6	1	3	5	4	7	1	6	6	4	5	1	4	16	13	9	14	19	17	10	98
183	4	4	5	1	1	5	6	3	3	1	7	5	5	6	3	1	6	6	5	5	3	4	5	2	1	14	15	11	16	16	17	8	97
184	2	7	5	5	4	6	6	5	2	6	1	2	6	6	5	2	6	5	4	6	3	3	6	6	5	19	21	9	14	18	16	17	114
185	1	5	1	3	6	2	6	3	6	3	4	4	3	6	4	3	1	6	1	5	7	2	1	7	5	10	17	13	13	14	15	13	95
186	7	5	3	5	1	6	2	1	6	4	1	4	2	3	5	4	3	2	7	4	3	2	7	7	4	20	10	11	9	14	16	18	98
187	6	1	4	2	4	3	3	7	3	6	7	6	1	3	5	4	5	2	5	2	3	5	2	6	1	13	17	16	10	16	15	9	96
188	4	1	5	4	2	7	1	7	5	1	1	1	4	1	6	2	1	2	3	4	7	1	2	7	4	14	17	7	6	11	15	13	83
189	5	2	5	1	7	2	4	5	5	7	5	4	5	7	5	7	7	6	1	2	3	5	6	1	1	13	18	17	16	25	11	8	108
190	5	1	6	6	4	2	6	5	2	2	5	1	5	5	3	6	2	5	2	5	2	6	2	6	6	18	17	9	11	16	15	14	100
191	4	3	2	5	5	5	4	6	2	5	7	4	3	1	2	4	2	6	4	6	2	4	6	2	7	14	20	14	8	14	16	15	101
192	3	4	7	4	3	1	1	3	7	2	6	1	3	6	3	6	3	5	3	1	4	2	4	3	7	18	8	15	10	17	10	14	92
193	2	2	6	5	6	7	4	4	7	7	3	4	2	5	5	5	5	3	1	5	5	5	2	7	3	15	21	17	11	18	16	12	110
194	7	4	7	2	6	3	2	1	7	2	5	6	2	1	4	7	3	6	2	3	4	7	1	5	3	20	12	14	9	20	16	9	100
195	2	5	4	4	5	3	1	5	1	5	4	1	5	2	3	4	2	6	7	4	7	7	5	1	6	15	14	10	8	15	25	12	99
196	4	6	3	7	3	1	7	4	3	2	6	6	2	2	4	5	6	5	6	6	3	6	7	5	2	20	15	11	10	20	21	14	111
197	4	6	2	2	1	3	3	3	5	2	3	6	4	3	5	1	5	2	7	3	7	6	6	4	6	14	10	10	13	13	23	16	99
198	6	7	6	2	5	7	3	7	2	7	3	2	7	5	5	3	4	6	4	7	1	5	1	3	6	21	22	12	14	18	17	10	114
199	1	2	2	7	4	3	4	3	7	4	1	7	1	6	7	4	4	3	3	2	1	2	3	6	3	12	14	12	14	18	8	12	90
200	3	7	3	7	4	2	3	7	7	4	3	2	4	6	7	3	3	5	1	1	1	5	6	1	7	20	16	14	12	18	8	14	102
201	5	7	3	4	4	1	5	3	5	6	2	5	1	4	5	6	2	6	5	1	7	5	6	4	2	19	13	13	10	19	18	12	104
202	7	7	7	7	6	4	6	7	3	4	3	2	7	1	1	4	4	4	4	1	2	4	7	2	7	28	23	10	10	13	11	16	111
203	4	6	1	2	7	6	4	4	7	7	1	6	5	4	6	2	6	2	4	2	5	7	7	2	2	13	21	15	15	16	18	11	109
204	7	5	3	7	7	6	1	6	6	1	2	5	6	6	3	3	4	1	6	1	1	5	6	4	1	22	20	9	17	11	13	11	103
205	3	1	2	5	1	2	7	7	1	5	2	4	1	3	7	2	3	5	7	5	2	4	4	5	1	11	17	8	8	17	18	10	89
206	7	6	2	3	6	2	2	2	4	7	1	3	4	6	4	3	5	6	3	2	3	5	1	7	3	18	12	12	13	18	13	11	97
207	4	5	2	3	3	6	3	4	4	1	5	4	5	5	7	3	4	2	4	6	3	2	4	3	4	14	16	10	14	16	15	11	96
208	1	4	2	2	5	4	2	1	4	5	3	3	4	6	1	2	1	6	5	6	5	4	6	5	6	9	12	12	13	10	20	17	93
209	3	2	4	7	4	7	3	5	6	6	2	3	7	3	6	5	2	2	3	3	5	3	2	5	7	16	19	14	13	15	14	14	105
210	3	2	6	5	3	7	5	6	2	5	6	5	4	1	3	7	5	7	4	2	3	7	1	5	3	16	21	13	10	22	16	9	107

211	6	1	4	5	7	2	4	1	4	5	4	5	6	3	4	3	3	2	5	1	1	3	3	1	7	16	14	13	14	12	10	11	90
212	1	4	4	1	4	1	7	6	3	1	1	1	4	1	1	7	5	2	6	7	6	6	3	5	4	10	18	5	6	15	25	12	91
213	6	4	5	4	5	3	3	2	2	4	4	4	2	3	1	1	7	2	1	2	7	7	5	6	4	19	13	10	9	11	17	15	94
214	5	5	6	5	6	5	6	5	6	3	3	2	5	2	3	5	1	7	6	2	4	7	3	1	7	21	22	12	9	16	19	11	110
215	7	5	6	1	3	7	2	5	5	5	2	5	6	1	3	6	5	6	1	6	1	3	5	2	4	19	17	12	12	20	11	11	102
216	6	2	4	5	1	4	4	4	5	5	4	6	5	7	2	6	7	5	2	3	6	7	2	3	7	17	13	14	18	20	18	12	112
217	4	4	7	1	4	2	4	2	3	1	1	5	7	7	7	3	2	6	6	1	1	7	6	3	6	16	12	5	19	18	15	15	100
218	7	6	2	1	7	4	6	2	1	2	4	4	3	1	7	5	7	4	6	5	3	1	7	1	6	16	19	7	8	23	15	14	102
219	4	4	6	3	2	3	4	4	3	7	6	1	5	5	5	1	6	3	6	6	7	5	5	5	2	17	13	16	11	15	24	12	108
220	4	4	3	6	2	2	1	5	3	5	7	2	1	5	5	3	7	5	4	7	5	6	1	2	4	17	10	15	8	20	22	7	99
221	4	6	7	6	5	3	7	6	2	5	3	3	1	1	2	4	6	7	1	4	1	3	7	5	3	23	21	10	5	19	9	15	102
222	7	2	6	3	6	6	1	6	1	6	3	4	4	6	7	7	7	5	1	5	2	2	3	5	3	18	19	10	14	26	10	11	108
223	6	4	6	7	4	1	4	3	5	3	4	1	2	7	4	7	7	4	2	7	6	5	4	6	1	23	12	12	10	22	20	11	110
224	4	1	2	1	7	4	2	7	2	1	1	7	3	5	5	7	4	6	7	7	5	5	4	5	3	8	20	4	15	22	24	12	105
225	2	2	4	4	4	5	7	7	5	2	6	2	5	1	2	7	6	1	4	6	6	7	7	1	2	12	23	13	8	16	23	10	105
226	3	1	2	1	1	1	3	3	5	4	5	5	1	7	2	3	5	2	3	2	3	6	5	2	1	7	8	14	13	12	14	8	76
227	4	7	3	3	2	1	6	3	4	4	5	4	1	4	6	1	7	1	3	4	1	7	6	4	6	17	12	13	9	15	15	16	97
228	4	6	6	1	3	4	6	2	2	3	4	7	4	2	6	1	5	6	5	6	3	6	7	2	3	17	15	9	13	18	20	12	104

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL															RESUMEN			
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	D1	D2	D3	V2
1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	15	19	10	44
2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	17	27	13	57
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	20	29	20	69
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	15	20	13	48
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	1	1	3	1	19	28	6	53
6	3	2	1	3	4	5	3	1	3	5	1	2	3	4	9	21	10	40
7	2	4	4	2	3	2	3	4	2	2	4	2	3	4	12	16	13	41
8	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	9	9	11	29
9	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	19	28	17	64
10	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	1	4	4	4	18	23	13	54
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	5	5	16	23	15	54
12	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	2	3	3	3	16	24	11	51
13	2	3	2	2	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	9	20	13	42
14	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	3	2	3	19	28	9	56
15	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	1	5	1	17	26	9	52
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	2	5	1	16	27	10	53
17	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	2	18	25	11	54
18	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	15	24	14	53
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	16	22	10	48
20	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	1	4	4	4	15	27	13	55
21	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	18	29	17	64
22	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	2	1	3	2	18	25	8	51
23	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	19	26	15	60
24	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	1	1	3	3	17	24	8	49
25	4	4	4	3	4	5	3	4	2	2	3	3	3	2	15	20	11	46
26	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	1	2	4	1	17	27	8	52
27	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	19	29	16	64
28	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	15	22	15	52
29	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	1	4	3	5	18	25	13	56
30	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	2	16	24	13	53
31	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	2	3	4	3	18	26	12	56
32	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	1	1	2	2	17	21	6	44
33	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	2	2	4	4	16	26	12	54
34	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	14	21	14	49
35	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1	3	2	16	22	8	46
36	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	1	18	20	7	45
37	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	18	26	16	60
38	5	3	4	5	3	4	4	3	5	4	1	2	2	2	17	23	7	47
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	1	2	2	16	22	7	45
40	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	16	20	14	50
41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	17	24	15	56
42	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	1	3	4	4	14	24	12	50
43	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	1	1	3	1	17	24	6	47
44	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	1	4	4	1	19	28	10	57
45	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	3	4	2	18	26	11	55
46	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	17	23	4	44
47	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	18	30	4	52
48	5	4	5	4	3	5	4	2	3	4	1	3	3	5	18	21	12	51
49	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	15	20	9	44
50	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	2	3	3	16	25	12	53
51	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	1	1	5	1	18	25	8	51

52	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	1	14	19	10	43
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	16	24	15	55
54	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2	1	3	2	16	25	8	49
55	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	1	15	29	10	54
56	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	1	1	2	1	18	22	5	45
57	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	15	23	11	49
58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	16	23	13	52
59	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	19	27	19	65
60	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	1	2	4	3	16	23	10	49
61	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	18	25	20	63
62	2	3	1	3	1	2	1	1	3	2	1	2	1	4	9	10	8	27
63	5	4	5	5	3	5	5	2	5	5	1	1	5	4	19	25	11	55
64	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	1	1	4	1	18	26	7	51
65	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	20	26	15	61
66	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	17	24	10	51
67	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	2	2	4	4	17	25	12	54
68	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	1	1	2	2	17	27	6	50
69	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	10	17	12	39
70	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	2	3	3	17	25	9	51
71	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	1	1	5	3	19	26	10	55
72	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	16	21	13	50
73	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	16	22	9	47
74	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	2	3	3	18	24	11	53
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	30	20	70
76	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	18	29	13	60
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	18	12	42
78	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	15	21	16	52
79	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	1	3	1	14	22	6	42
80	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	1	4	5	5	19	27	15	61
81	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	17	24	11	52
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	30	20	70
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	30	20	70
84	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	17	25	11	53
85	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	2	3	3	19	25	10	54
86	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	1	1	2	1	16	20	5	41
87	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	20	28	18	66
88	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	1	2	2	2	18	23	7	48
89	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	1	1	2	2	18	26	6	50
90	4	3	3	3	4	4	5	3	5	3	1	2	4	2	13	24	9	46
91	4	4	4	5	3	5	3	3	3	3	1	3	2	1	17	20	7	44
92	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	15	21	13	49
93	4	4	4	3	4	4	4	2	3	1	1	2	4	2	15	18	9	42
94	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	19	27	4	50
95	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2	2	3	1	17	29	8	54
96	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	18	29	4	51
97	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	1	2	2	1	17	27	6	50
98	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	1	3	2	17	27	8	52
99	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	1	19	30	8	57
100	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	17	21	11	49
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	16	24	4	44
102	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	1	1	4	1	19	26	7	52
103	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	19	27	17	63
104	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	18	12	46

105	5	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	17	26	14	57
106	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	30	20	69
107	2	5	1	5	1	5	1	3	2	4	3	5	1	2	13	16	11	40
108	1	1	1	1	5	4	2	1	2	2	5	3	3	1	4	16	12	32
109	1	1	1	2	2	2	5	2	2	1	4	4	3	5	5	14	16	35
110	4	3	2	1	1	4	2	2	2	4	4	3	3	2	10	15	12	37
111	5	3	2	4	3	2	2	1	1	2	5	5	3	3	14	11	16	41
112	3	2	3	5	2	3	3	4	2	1	1	1	3	5	13	15	10	38
113	2	1	4	4	5	3	2	5	3	5	2	1	4	4	11	23	11	45
114	3	5	3	1	5	5	3	2	2	5	5	4	5	3	12	22	17	51
115	4	5	2	4	5	1	3	5	3	5	1	3	1	3	15	22	8	45
116	5	1	4	4	5	4	2	4	4	1	3	2	3	1	14	20	9	43
117	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	1	1	1	1	18	27	4	49
118	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	20	29	16	65
119	5	1	4	2	2	2	1	4	2	4	3	1	1	5	12	15	10	37
120	5	3	4	1	4	5	1	1	2	3	5	1	5	2	13	16	13	42
121	1	1	2	1	3	3	2	3	4	3	3	2	5	4	5	18	14	37
122	5	1	2	2	4	3	2	3	5	1	5	4	1	5	10	18	15	43
123	1	5	5	3	1	5	5	2	4	4	4	3	2	3	14	21	12	47
124	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	16	22	14	52
125	2	5	3	3	4	2	4	5	3	5	5	5	2	3	13	23	15	51
126	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11	25	16	52
127	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	15	21	14	50
128	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	2	4	4	17	25	11	53
129	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	1	3	4	3	19	27	11	57
130	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	18	26	17	61
131	3	5	3	1	2	4	2	5	5	5	3	4	1	3	12	23	11	46
132	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	13	24	14	51
133	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	17	21	10	48
134	1	1	2	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	19	18	42
135	5	2	5	4	5	3	1	3	5	5	1	5	2	1	16	22	9	47
136	2	4	3	3	1	5	4	5	3	5	5	1	5	4	12	23	15	50
137	3	1	2	3	3	4	5	1	3	2	5	4	4	3	9	18	16	43
138	2	2	4	5	1	3	4	3	1	3	1	4	1	4	13	15	10	38
139	1	2	5	1	1	4	1	4	4	5	4	4	5	2	9	19	15	43
140	4	3	4	5	3	5	4	2	4	3	2	2	4	3	16	21	11	48
141	3	3	2	4	2	2	3	4	3	1	4	3	3	3	12	15	13	40
142	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	16	17	11	44
143	1	1	4	2	1	2	4	5	4	5	3	2	2	1	8	21	8	37
144	2	4	5	2	4	1	4	4	4	3	2	3	3	3	13	20	11	44
145	3	4	4	3	5	1	1	3	5	3	2	3	4	3	14	18	12	44
146	4	5	1	4	3	1	2	5	2	1	2	5	1	2	14	14	10	38
147	4	4	5	1	4	5	4	1	5	5	5	3	1	5	14	24	14	52
148	4	1	2	1	3	4	3	3	3	2	1	4	4	5	8	18	14	40
149	1	4	4	2	3	2	2	5	2	2	3	5	2	5	11	16	15	42
150	1	3	1	3	1	2	3	1	2	1	4	2	4	5	8	10	15	33
151	1	3	5	2	4	5	5	3	1	2	4	2	2	4	11	20	12	43
152	1	3	5	3	3	5	2	1	5	3	2	2	1	1	12	19	6	37
153	5	5	1	1	4	1	1	3	2	3	1	1	2	1	12	14	5	31
154	4	3	4	2	2	5	4	3	4	3	2	5	5	1	13	21	13	47
155	3	4	3	4	1	2	4	5	2	4	3	1	4	3	14	18	11	43
156	4	4	5	3	4	2	4	5	3	4	2	2	2	3	16	22	9	47
157	1	2	1	1	3	2	1	1	4	4	2	2	5	4	5	15	13	33

158	5	2	1	2	2	1	4	2	1	1	5	2	5	1	10	11	13	34
159	2	3	4	4	1	2	3	1	3	2	1	5	3	2	13	12	11	36
160	5	1	2	3	4	1	5	4	3	2	4	5	4	2	11	19	15	45
161	4	4	2	4	5	5	3	5	1	4	1	1	4	3	14	23	9	46
162	5	3	4	5	5	5	2	1	3	5	2	1	4	4	17	21	11	49
163	5	2	4	1	2	4	2	3	1	2	3	4	3	3	12	14	13	39
164	3	3	4	4	5	1	2	2	2	5	4	5	1	1	14	17	11	42
165	3	2	1	4	4	4	4	5	2	5	3	1	1	1	10	24	6	40
166	4	4	1	5	4	5	4	3	5	5	2	4	3	3	14	26	12	52
167	4	5	1	1	1	5	2	3	4	4	4	1	2	4	11	19	11	41
168	4	1	4	2	1	4	4	2	5	3	1	5	4	1	11	19	11	41
169	2	5	1	1	3	2	3	4	4	2	4	4	5	2	9	18	15	42
170	2	1	3	4	2	3	4	5	3	2	5	4	1	4	10	19	14	43
171	5	4	3	5	5	5	4	1	4	4	3	5	1	1	17	23	10	50
172	2	3	5	1	1	4	4	3	1	2	3	4	4	3	11	15	14	40
173	1	3	4	1	5	3	2	5	1	3	4	3	3	3	9	19	13	41
174	4	5	5	2	2	4	4	2	1	2	3	4	5	5	16	15	17	48
175	5	1	3	3	1	1	1	3	5	4	5	1	3	5	12	15	14	41
176	4	3	3	5	5	2	2	3	5	5	3	4	4	1	15	22	12	49
177	5	5	4	4	4	3	3	5	2	4	4	5	2	3	18	21	14	53
178	1	3	1	5	4	4	1	4	5	1	5	1	5	5	10	19	16	45
179	5	2	1	3	2	5	3	2	2	2	2	3	5	1	11	16	11	38
180	2	2	1	5	5	5	5	3	5	2	3	1	4	1	10	25	9	44
181	3	1	3	1	5	2	2	5	1	2	5	5	3	2	8	17	15	40
182	2	2	4	1	2	3	5	5	3	1	2	5	5	1	9	19	13	41
183	2	1	2	1	1	5	1	4	4	4	2	2	2	1	6	19	7	32
184	3	1	2	1	1	1	2	3	2	1	5	5	2	5	7	10	17	34
185	3	1	3	5	3	4	2	1	1	3	5	2	4	1	12	14	12	38
186	4	1	1	2	2	1	4	1	3	3	3	5	4	1	8	14	13	35
187	5	3	1	5	3	1	2	1	5	1	3	1	1	1	14	13	6	33
188	5	5	4	1	2	5	1	2	5	4	2	2	3	3	15	19	10	44
189	2	4	2	3	4	3	3	3	2	1	1	1	3	4	11	16	9	36
190	5	1	2	1	5	4	5	1	5	3	1	3	4	4	9	23	12	44
191	3	1	2	1	1	2	4	4	5	1	2	3	4	3	7	17	12	36
192	4	2	2	3	1	1	5	3	5	5	1	3	1	3	11	20	8	39
193	2	4	4	3	1	1	3	4	2	3	1	5	2	1	13	14	9	36
194	3	3	2	3	5	5	1	3	3	2	1	3	2	2	11	19	8	38
195	2	5	5	2	1	4	2	3	4	5	1	3	3	1	14	19	8	41
196	2	2	3	2	1	2	3	5	2	3	5	3	5	5	9	16	18	43
197	5	3	1	3	3	1	5	1	2	2	3	1	1	2	12	14	7	33
198	4	5	5	5	3	2	4	1	2	2	1	3	5	4	19	14	13	46
199	4	1	5	2	5	3	4	2	1	4	2	1	3	4	12	19	10	41
200	5	3	5	1	1	3	2	4	4	2	4	5	3	4	14	16	16	46
201	3	1	4	1	1	3	1	1	1	5	4	2	3	2	9	12	11	32
202	4	2	5	3	5	1	4	1	3	5	2	3	3	1	14	19	9	42
203	1	4	3	2	1	4	4	3	3	2	2	4	4	2	10	17	12	39
204	5	5	1	2	3	2	4	5	3	1	5	2	3	5	13	18	15	46
205	2	2	1	2	2	2	1	1	4	4	2	2	3	4	7	14	11	32
206	1	3	2	5	3	5	1	5	1	5	2	2	5	1	11	20	10	41
207	2	5	2	1	3	4	4	2	1	4	5	4	3	3	10	18	15	43
208	2	1	5	4	3	4	4	1	4	4	1	5	3	1	12	20	10	42
209	1	4	5	2	2	2	2	3	2	5	5	3	4	1	12	16	13	41
210	1	3	1	4	1	5	5	5	1	2	3	3	3	3	9	19	12	40

211	3	1	5	3	1	4	5	2	5	3	3	1	3	3	12	20	10	42
212	5	3	2	3	2	5	5	3	2	2	1	2	4	3	13	19	10	42
213	1	2	2	3	2	1	3	5	4	1	2	1	4	5	8	16	12	36
214	2	4	4	2	5	1	1	3	5	5	4	5	2	3	12	20	14	46
215	2	4	2	2	4	2	1	1	2	5	4	4	1	5	10	15	14	39
216	3	5	1	1	4	1	2	3	4	4	4	1	3	3	10	18	11	39
217	2	4	3	3	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	12	20	20	52
218	1	1	3	2	4	5	4	5	1	5	4	1	5	3	7	24	13	44
219	4	1	3	4	5	2	5	3	1	3	2	3	4	3	12	19	12	43
220	2	4	5	2	2	4	3	4	3	4	2	2	5	5	13	20	14	47
221	3	1	1	4	1	1	1	5	5	4	4	4	3	1	9	17	12	38
222	5	3	3	1	4	1	3	3	2	2	4	4	3	4	12	15	15	42
223	5	2	3	2	1	1	4	5	4	5	1	2	3	5	12	20	11	43
224	1	5	4	5	2	5	5	2	3	4	2	4	1	5	15	21	12	48
225	2	2	5	1	1	4	2	1	1	4	3	2	4	1	10	13	10	33
226	4	2	1	5	3	3	4	1	4	4	5	2	1	3	12	19	11	42
227	5	2	1	3	4	3	3	2	2	5	5	4	1	3	11	19	13	43
228	5	2	5	2	1	2	1	5	1	2	3	4	2	2	14	12	11	37

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Gráficos	Utilidades	Ampliaciones	Ventana	Ayuda	
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	EDEL1	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
2	EDEL2	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
3	EDEL3	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
4	EDEL4	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
5	EDEL5	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
6	EDEL6	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
7	EDEL7	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
8	EDEL8	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
9	EDEL9	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
10	EDEL10	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
11	EDEL11	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
12	EDEL12	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
13	EDEL13	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
14	EDEL14	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
15	EDEL15	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
16	EDEL16	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
17	EDEL17	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
18	EDEL18	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
19	EDEL19	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
20	EDEL20	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
21	EDEL21	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
22	EDEL22	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
23	EDEL23	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
24	EDEL24	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
25	EDEL25	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
26	D1_EDEL	Cadena	2	0		Ninguno	Ninguno	2	Izquierda	Nominal	Entrada
27	D2_EDEL	Cadena	2	0		Ninguno	Ninguno	2	Izquierda	Nominal	Entrada
28	D3_EDEL	Cadena	2	0		Ninguno	Ninguno	2	Izquierda	Nominal	Entrada
29	D4_EDEL	Cadena	2	0		Ninguno	Ninguno	2	Izquierda	Nominal	Entrada
30	D5_EDEL	Cadena	2	0		Ninguno	Ninguno	2	Izquierda	Nominal	Entrada
31	D6_EDEL	Cadena	2	0		Ninguno	Ninguno	2	Izquierda	Nominal	Entrada
32	D7_EDEL	Cadena	2	0		Ninguno	Ninguno	2	Izquierda	Nominal	Entrada
33	TOTAL_EDEL	Cadena	5	0		Ninguno	Ninguno	2	Izquierda	Nominal	Entrada
34	DL1	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
35	DL2	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
36	DL3	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
37	DL4	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
38	DL5	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
39	DL6	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
40	DL7	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
41	DL8	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
42	DL9	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
43	DL10	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
44	DL11	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
45	DL12	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
46	DL13	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
47	DL14	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
48	D1_DL	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
49	D2_DL	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
50	D3_DL	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada
51	TOTAL_DL	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	1	Derecha	Escala	Entrada

Anexo 9: Informe de Turnitin al 20% de similitud



Página 1 of 131 - Portada

Identificador de la entrega trnoid::3117-442241778

12-TESIS_BARBOZA YUJRA IVAN.docx

2025

2025

Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117-442241778

Fecha de entrega

24 mar 2025, 5:44 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

24 mar 2025, 6:01 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

12-TESIS_BARBOZA YUJRA IVAN.docx

Tamaño de archivo

11.2 MB

126 Páginas

19.825 Palabras

106.335 Caracteres

12% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 15 words)

Top Sources

- 10%  Internet sources
- 2%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

10%  Internet sources
2%  Publications
7%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
hdl.handle.net	3%	
2	Submitted works	
Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2016-10-11	2%	
3	Internet	
repositorio.upsjb.edu.pe	2%	
4	Internet	
www.repositorio.autonomadeica.edu.pe	1%	
5	Internet	
repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%	
6	Internet	
repositorio.ucv.edu.pe	<1%	
7	Internet	
www.ti.autonomadeica.edu.pe	<1%	
8	Submitted works	
Universidad San Ignacio de Loyola on 2024-06-29	<1%	
9	Submitted works	
Universidad Privada Antenor Orrego on 2024-02-22	<1%	
10	Internet	
repositorio.utelesup.edu.pe	<1%	
11	Submitted works	
Universidad Abierta para Adultos on 2023-09-01	<1%	

12	Internet	repositorio.uct.edu.pe	<1%
13	Publication	Rocio Jiménez-Fontana, María Armario, Beatriz Gómez-Chacón, Lourdes Aragón, ...	<1%
14	Submitted works	Universidad Privada del Norte on 2024-11-16	<1%
15	Submitted works	Universidad Tecnológica del Peru on 2024-12-07	<1%
16	Submitted works	Universidad Católica Los Angeles de Chimbote on 2024-06-08	<1%
17	Submitted works	Universidad Católica de Santa María on 2023-07-18	<1%
18	Publication	Neida Albornoz-Arias, Akever-Karina Santafé-Rojas. "ENTREPRENEURIAL ATTRIBU...	<1%
19	Submitted works	Universidad Continental on 2023-11-05	<1%
20	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	<1%
21	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-08	<1%
22	Publication	Fernando Martínez-Urrutia, José L. Medina-Franco. "BIOMX-DB: A web application...	<1%
23	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-10	<1%
24	Submitted works	Universidad Privada del Norte on 2023-07-02	<1%
25	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%

26	Publication	
Rosa M. Serrano, Guadalupe López-Iñiguez, José Luis Aróstegui, Gwen Moore. "Re..."		<1%
27	Submitted works	
Universidad de San Martín de Porres on 2023-05-25		<1%