

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO



**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE
PANDEMIA (COVID-19) EN LA UNIDAD DE GESTION
EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO, 2022**

Tesis para optar el grado académico de maestro en

GESTIÓN PÚBLICA

SAYDA ROSA GONZALES PUMA

**Pucallpa - Perú
2022**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



ANEXO N° 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA
OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10 horas, del día 20 de diciembre, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. Lincoln Fritz Sachay Reyes Presidente
Dr. Jackie Frank Chany Saldana Secretario
Dr. Freysi Lilian Long Villares Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en Gestión Pública Mención:

Gestión Pública

Don(ña) Sayda Rosa Gonzales Puma

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Estrés y Desempeño laboral en tiempos de Pandemia (Covid-19) en la unidad de gestión educativa local de coronel Portillo, 2022"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

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

Obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de..... *16* (*Dieciséis*)
Equivalente a *Aprobado*, por lo que se recomienda

(aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las... *11* ... horas del *20* de *diciembre* del 20*22* ..



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA
ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0582-2022

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:

"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA (COVID-19) EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO, 2022".

Autor(es) : GONZALES PUMA, SAYDA ROSA
Escuela : POSGRADO
Maestría : GESTIÓN PÚBLICA
Asesor(a) : Dr. PINCHI FASANANDO, LIMBER

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.



FECHA 15/09/2022



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Sayda Rosa Gonzales Puma

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:

Estres y desempeño laboral en tiempos de pandemia (Covid-19)
en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2

Sustentada el año: 2022Con la asesoría de: Dr. Limber Pinchi FasanandoEn la Escuela de Posgrado, Maestría: Gestión Pública

Mención en: _____

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, par deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigación y futuras observaciones, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización

Fecha: 20 / 12 / 20Email: Sarago.pu-17@hotmail.comTeléfono: 943 842 426Firma: [Firma]DNI: 76431125www.repositorio.unu.edu.pe✉ repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

Dedico a dios por su guía, fortaleza e infinito amor a mi madre por su constante apoyo incondicional, a mi familia por siempre estar motivándome.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por la oportunidad que nos brinda para alcanzar grados académicos en nuestra misma región.

A los docentes de la escuela de posgrado en gestión pública por su contribución profesional

A mi asesor Dr. Limber Pinchi Fasanando, por su enseñanza y guía en la investigación.

RESUMEN

La presente investigación es de tipo aplicada, con diseño no experimental de corte transeccional correlacional; cuyo objetivo general es determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022. La hipótesis planteada es la relación del estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) es directa y significativa. Los instrumentos se aplicaron a una muestra de 134 trabajadores; los mismos que constan con 20 preguntas, validados por juicio de expertos y por el coeficiente Alfa de Conbrach. Los resultados indican, que existe una correlación directa muy baja 0.115 y no significativa 0.186, > 0.05 entre el estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022. Esto quiere decir que el control al estrés del ambiente laboral, las capacidades individuales, la tecnología, y agotamiento emocional de los trabajadores no es suficiente para lograr una relación más alta y significativa entre variables.

Palabras clave: Estrés, Agotamiento emocional, Competencias.

ABSTRACT

This is an applied research, with a non-experimental design of transectional correlational cut; whose general objective is to determine the relationship between stress and work performance in times of pandemic (covid-19) in the Local Educational Management Unit of Coronel Portillo, 2022. The hypothesis is that the relationship between stress and work performance in times of pandemic (covid-19) is direct and significant. The instruments were applied to a sample of 134 workers; they consist of 20 questions, validated by expert judgment and by Conbrach's Alpha coefficient. The results indicate that there is a very low direct correlation 0.115 and not significant 0.186, > 0.05 between stress and work performance in times of pandemic (covid-19) in the Local Educational Management Unit of Coronel Portillo, 2022. This means that controlling for the stress of the work environment, individual capabilities, technology, and emotional exhaustion of workers is not sufficient to achieve a higher and significant relationship between variables.

Keywords: stress, emotional exhaustion, competencies.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es una enfermedad que afecta la salud mental y física de un gran porcentaje de trabajadores, y la pandemia (COVID-19), ha modificado el ambiente laboral de trabajo, la personalidad, exigencias de mejores tecnologías, lo que les ha generado agotamiento emocional, consecuentemente altas tasas de estrés, muestra de ello se observa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, problemas de liderazgo, trabajan en ambientes inadecuados, con equipos tecnológicos obsoletos, un servicio de internet lento, carga laboral alta, que les ha generado problemas de estrés, afectando directamente su desempeño laboral.

Tal es así que un porcentaje considerable de trabajadores de la UGEL de Coronel Portillo, vio afectado sus capacidades, habilidades y destrezas, ha perdido sus actitudes positivas, y grados de compromiso con los objetivos de la UGEL, prácticamente se han convertido en ineficientes, ya que no cumplen sus metas, y no satisfacen las necesidades de los usuarios, esto se da debido que los funcionarios presionan de forma exagerada el trabajo, asignan demasiada carga laboral, problemática que crece cada vez más, en ello se traduce la importancia de haber llevado a cabo la presente investigación, que se desarrolló tomando en cuenta los siguientes capítulos.

En el primer capítulo, se considera la descripción y formulación del problema, los objetivos, las hipótesis, se consigna y operacionaliza las variables, se justifica, se viabiliza y se presenta las limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo, se presenta los antecedentes, las bases teóricas, las definiciones conceptuales y las bases epistémicas de cada una de las variables de la investigación.

En el tercer capítulo se suscribe el tipo, diseño y esquema de la investigación, la población y muestra, la técnica de elaboración, validación y confiabilidad de los instrumentos, seguido de las técnicas de recojo, procesamiento, presentación y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se presenta los resultados, la contrastación de las hipótesis secundarias y la prueba de hipótesis general.

En el quinto capítulo se consigna la discusión de resultados, representados por la contrastación de los resultados de trabajo de campo, contrastación de la hipótesis general y el aporte científico de la investigación.

En la parte final se considera las conclusiones, las sugerencias, las referencias bibliográficas y anexos.

INDICE DEL CONTENIDO

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1. Problema General.....	4
1.2.2. Problemas Específicos	5
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos	6
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS	6
1.4.1. Hipótesis General	6
1.4.2. Sistema de Hipótesis	7
1.5. VARIABLES.....	7
1.5.1. Variable 1: Estrés Laboral.....	7
1.5.2. Variable 2: Desempeño Laboral.....	7
1.5.3. Operacionalización de Variables.....	8
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	10
1.6.1. Conveniencia	10
1.6.2. Relevancia Social	10
1.6.3. Implicancia Práctica	10
1.6.4. Valor Teórico	11
1.6.5. Utilidad Metodológica	11
1.7. VIABILIDAD	11
1.8. LIMITACIONES.....	12
CAPÍTULO II.....	13
MARCO TEÓRICO	13
2.1. ANTECEDENTES.....	13
2.1.1. Antecedentes internacionales	13

2.1.2.	Antecedentes nacionales	13
2.1.3.	Antecedentes locales	15
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	16
2.2.1.	Variable 1: Estrés Laboral.....	16
2.2.2.	Variable 2: desempeño laboral	20
2.2.2.1.	Definición de la variable desempeño laboral.....	20
2.2.2.2.	Definición de las dimensiones de la variable desempeño laboral	21
2.2.2.3.	Teorías de la variable desempeño laboral	22
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	27
2.3.1.	Variable 1: Estrés Laboral.....	27
2.3.2.	Variable 2: Desempeño laboral.....	31
2.4.	BASES EPISTÉMICOS.....	34
2.4.1.	Variable 1: Estrés Laboral.....	34
2.4.2.	Variable 2: Desempeño Laboral.....	34
	CAPÍTULO III.....	36
	MARCO METODOLÓGICO	36
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.2.	DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN	36
3.2.1.1.	<i>Diseño de investigación</i>	36
3.2.1.2.	Esquema de la investigación	37
3.3.1.	Población	37
3.3.2.	Muestra.....	38
3.4.1.	Técnica de elaboración de instrumentos.....	39
3.4.2.	Validación de expertos.....	39
	Nota: Instrumentos de validación	39
3.4.3.	Confiabilidad de expertos.....	39
3.5.1.	Técnicas de recojo	40
3.5.2.	Procesamiento de datos	40
3.5.3.	Presentación de datos	41
3.5.4.	Análisis de datos.....	41
	CAPÍTULO IV	44
	RESULTADOS	44
4.1.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	44
4.1.1.	Descripción de resultados de la variable estrés laboral.....	44
4.1.2.	Descripción de los resultados de la variable desempeño laboral	49

4.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS SECUNDARIAS	50
4.3. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL	55
CAPÍTULO V	57
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE TRABAJO DE CAMPO	57
5.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL	61
5.3. APORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN	62
CONCLUSIONES	63
SUGERENCIAS	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable “Estrés”	8
Tabla 2: Operacionalización de la variable “Desempeño laboral”	9
Tabla 3: Número de trabajadores	37
Tabla 4: Validación del instrumento	39
Tabla 5: Confiabilidad del instrumento de la variable estrés laboral.....	39
Tabla 6: Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral.....	40
Tabla 7: Prueba de normalidad de las variables	42
Tabla 8: Interpretación de coeficiente de correlación de Spearman.....	43
Tabla 9: Distribución por niveles de la variable estrés laboral	44
Tabla 10: Distribución por niveles de la dimensión ambiente laboral.....	45
Tabla 11: Distribución por niveles de la dimensión características individuales	46
Tabla 12: Distribución por niveles de la dimensión tecnología	47
Tabla 13: Distribución por niveles de la dimensión agotamiento emocional	48
Tabla 14: Distribución por niveles de la variable desempeño laboral.....	49
Tabla 15: Correlación entre la dimensión ambiente y desempeño laboral.....	50
Tabla 16: Correlación entre las características individuales y desempeño laboral.....	51
Tabla 17: Correlación entre tecnología y desempeño laboral	53
Tabla 18: Correlación entre agotamiento emocional y desempeño laboral.....	54
Tabla 19: Correlación entre estrés y desempeño laboral	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema de la investigación	37
Figura 2: Fórmula para calcular la muestra	38
Figura 3: Distribución porcentual de la variable estrés laboral	44
Figura 4: Distribución porcentual de la dimensión ambiente laboral	45
Figura 5: Distribución porcentual de la dimensión características individuales .	46
Figura 7: Distribución porcentual de la dimensión agotamiento emocional.....	48
Figura 8: Distribución porcentual de la variable desempeño laboral	49
Figura 9: Correlación entre la dimensión ambiente y desempeño laboral.....	50
Figura 10: Correlación entre la dimensión características individuales y desempeño laboral.....	52
Figura 11: Correlación entre la dimensión tecnología y desempeño laboral.....	53
Figura 12: Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral.....	55
Figura 13: Correlación entre estrés y desempeño laboral.....	56

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	79
Anexo 2: Instrumento 1: estrés laboral	81
Anexo 3: Instrumento 2: desempeño laboral	82
Anexo 4: Validación del instrumento 1-Experto 1	83
Anexo 5: Validación del instrumento 1 - experto 2	85
Anexo 6: Validación del instrumento 1 - experto 3	87
Anexo 7: Validación del instrumento 2-Experto 1	89
Anexo 8: Validación del instrumento 2 - experto 2	91
Anexo 9: Validación del instrumento 2 - experto 3	93

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Ozamiz, et al. (2021). España ha sido y sigue siendo uno de los países europeos más afectados por esta pandemia. Al comienzo el cierre de escuelas fue uno de los recursos más recurrentes en todo el mundo para ayudar a mantener la distancia social y disminuir las infecciones. En la comunidad autónoma vasca, la primera medida restrictiva debido al COVID-19 fue el cierre de todos los centros educativos. El 12 de marzo de 2020 el Gobierno Vasco cerró todas las escuelas y universidades. En consecuencia, todas las actividades de enseñanza (desde la educación preescolar hasta la universitaria) se transformaron a una modalidad en línea. Hay estudios que apuntan a que la pandemia de la COVID-19 ha afectado a la salud mental del profesorado, ya que estos han acumulado un alto nivel de estrés desde el comienzo entre otras razones por tener que adaptarse en tiempo récord a la nueva situación.

Camacho, et al. (2021). La Universidad Nacional de Asunción plantea que en Paraguay los docentes universitarios están propensos a desarrollar angustia psicológica y niveles altos de insatisfacción en el trabajo por ser uno de los colectivos que enfrentan mayor presión y estrés laboral, que trascendió luego de la propagación del COVID-19. Exponiendo que los individuos necesitan tiempo para cambiar hábitos y patrones de conducta, realidad evidenciada tras pandemia, al modificar radicalmente estrategias de enseñanza en la prosecución del proceso académico, induciendo a la presencia de estrés laboral muy ligado a las

características que genera el síndrome de Burnout en los docentes universitarios (p.171).

Miranda, et al. (2021). En el caso del Perú, ya desde antes de la emergencia sanitaria, la Encuesta Nacional de Docentes (ENDO) del año 2018 señalaba que los maestros (as) sufrían trastornos de ansiedad (15%), depresión (9%) y estrés (41%). Y es que, en general, la labor docente es considerada una de las profesiones más agobiantes, entre otras múltiples causas, por las situaciones de tensión que surge con las alumnas y alumnos (Johnson y otros 2005). Según la ENDO 2020, esta situación se habría agravado, con niveles de ansiedad del 26%, de depresión del 16% y de estrés del 58% (p.15).

El estrés también alcanza a la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, en un sondeo rápido, el 30% de los trabajadores manifiesta que tiene problemas de liderazgo, no promueve buenas relaciones interpersonales y no trabaja en ambiente adecuado, el 100% indica que la UGEL no le brinda los equipos tecnológicos adecuados y el servicio de internet no es bueno para desarrollar sus funciones, el 80% considera que no tiene una carga laboral adecuada, y no mantiene su salud mental buena, que no contribuye a su realización personal, los problemas de estrés que se presentan, es porque la UGEL no prioriza el recurso humano, no le interesa la parte anímica, tienen demasiada carga laboral, no tiene personal capacitado para manejar los problemas de estrés, deficiencias que afecta el desempeño de los trabajadores.

De ahí, según la Organización Internacional Trabajo (2021) nuevas estimaciones anuales ponen de manifiesto que los mercados de trabajo de todo el mundo se vieron afectados adversamente en el 2020 de una forma que no tiene precedentes a nivel histórico. En 2020 se perdió el 8,8 por ciento de las horas de trabajo a nivel mundial con respecto al cuarto trimestre de 2019, equivale a 255 millones de empleos a tiempo completo. La pérdida de horas de trabajo fue particularmente elevada en América Latina y el Caribe, Europa y Asia meridionales.

Elías, et al. (2021). Revelan que en Paraguay la pandemia encontró maestros sin experiencia previa para desarrollar clases a distancia y para utilizar recursos digitales para la enseñanza, por lo que debieron formarse en el manejo de herramientas, principalmente por cuenta propia. Un gran número de docentes se vio en la necesidad de desarrollar sus clases desde sus hogares sin contar con dispositivos o recursos adecuados, utilizando celulares que debían compartir con otros miembros del hogar y accediendo a internet a través de planes de datos móviles. El apoyo del MEC fue insuficiente y la experiencia educativa se precarizó. Esta situación generó una mayor exclusión de los estudiantes mientras la mayoría de los docentes expresó haber sentido fatiga visual, estrés, dolores articulares y dolores musculares (pp.13-14).

Sotomayor (2021). Frente a la coyuntura de la pandemia del COVID19, el desempeño del trabajo del servidor público peruano se vio afectado, lo cual respondía a diferentes razones, sobre todo en la etapa del confinamiento social, donde de un momento a otro se tenía que continuar laborando desde casa y pues muchos no contaban con la infraestructura de tecnologías de información adecuada, conforme iban

pasando los meses, la mayoría de gobiernos locales y regionales, debían realizar actividades presenciales indiscutibles relacionadas a desarrollo social, producción, planeamiento y presupuesto, logística, entre otros por lo que se necesitaba el retorno del servidor público a sus actividades presenciales (p.7).

El desempeño de los trabajadores de la unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, se vio afectado por la pandemia, tal es así en un sondeo rápido el 10% manifiesta, que no muestra todas sus capacidades, habilidades y destrezas, otro 10% manifiesta que no se considera un trabajador con valores, con actitud positiva, comprometido con los objetivos de la UGEL, finalmente otro 10% indica que no se considera eficiente, que no cumple sus metas, y no satisface las necesidades de los usuarios, esto se da debido que la UGEL presiona de forma exagerada el trabajo, asigna demasiada carga laboral, no hay una distribución adecuada entre las áreas, problemática que crece cada vez más, por ello es que se realizó la presente investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cómo es la relación del estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cómo es la relación del ambiente laboral y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022?
- b) ¿Cómo es la relación de las características individuales y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022?
- c) ¿Cómo es la relación de la tecnología y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022?
- d) ¿Cómo es la relación del agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Establecer el nivel de estrés en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.
- b) Precisar el nivel de desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.
- c) Determinar la relación del ambiente laboral y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.
- d) Evaluar las características individuales y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.
- e) Medir la tecnología y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.
- f) Evaluar el agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

La relación del estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, es directa y significativa.

1.4.2.Sistema de Hipótesis

- a) La relación del ambiente laboral y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, es directa y significativa.
- b) La relación de las características individuales y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, es directa y significativa.
- c) La relación de la tecnología y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, es directa y significativa.
- d) La relación del agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, es directa y significativa.

1.5. VARIABLES

1.5.1.Variable 1: Estrés Laboral

1.5.2.Variable 2: Desempeño Laboral

1.5.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable “Estrés”.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	
Variable 1 estrés laboral	Para la (OMS, 2018) organización Mundial de Salud el estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente	Para medir dicha variable se considerara: 4 dimensiones, 14 indicadores y 20 ítems.	Ambiente laboral	Liderazgo	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Relaciones Interpersonales	3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				condición Laboral	4,5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Recursos personales	6,7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Características Individuales	Salud general de la persona	8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Variable Sociodemográfica	9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Rasgos de carácter y personalidad	10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Uso eficiente	11	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Tecnología	Banda ancha	12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
					Capacidad de software	13,14,15	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Agotamiento o emocional	Carga Administrativa	16	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
					Salud mental	17,18	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
					Factores Psicosociales	19	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
					Realización personal	20	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Tabla 2: Operacionalización de la variable “Desempeño laboral”.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	
Variable 2 desempeño Laboral	“Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización” Chiavenato 2000, Citado por (Libary, 2019)	Para medir dicha variable se considerara lo siguiente: 4 dimensiones, 14 indicadores y 20 ítems.	Competencias	Capacidades	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Habilidades	3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
							Destrezas
				Conocimientos	4,5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Responsabilidad	Valores personales	6,7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Actitud asertiva	9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Compromiso hacia los resultados	10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
					Colaborativo	11	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Trabajo en equipo	Sinergia	12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
					Ambiente armónico	13,14	
			Eficiencia	Desenvolvimiento	15	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Metas cumplidas	16	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Usuarios atendidos	17,18	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Efectividad	19,20	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Según lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2014): “la justificación de la investigación indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (p. 40).

1.6.1. Conveniencia

La presente investigación es importante porque nos permitirá conocer la relación entre el estrés y el desempeño laboral, el cual permitirá brindar conocimientos que contribuirá a mejorar la productividad laboral disminuyendo el nivel de estrés.

1.6.2. Relevancia Social

La relevancia social de este trabajo de investigación tiene como importancia social, pues permitirá disminuir los niveles de estrés y de esta manera contribuirá a aumentar los niveles de productividad y eficiencia por el cual beneficiará a los trabajadores de la unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo.

1.6.3. Implicancia Práctica

De acuerdo con las implicancias prácticas, la presente investigación presenta resultados, el mismo que puede servir como referencias para todas las autoridades de las diferentes instituciones públicas y/o privadas, para reflexionar la forma en que como afecta el estrés en el rendimiento laboral. Por otro lado, este estudio aportará conocimiento empírico relacionado “a menor estrés el desempeño laboral será eficiente”.

1.6.4. Valor Teórico

Mediante el presente estudio se explica las razones de la incidencia del estrés en el desempeño laboral con un enfoque teórico conceptual. Asimismo, permite conocer las teorías en relación a ambas variables.

1.6.5. Utilidad Metodológica

Desde la utilidad metodología, la presente investigación es relevante, porque ofrece a la comunidad investigadora dos instrumentos validados por juicio de expertos, que le permitirá evaluar el estrés y el desempeño laboral en cualquier institución. Asimismo, ofrece a la comunidad investigadora técnicas y métodos para conducir una investigación de tipo No experimental, descriptiva correlacional. Por otro lado, la información de esta investigación servirá como referencia y/o antecedente para otras investigaciones posteriores que tengan las mismas variables y/o similares sobre el tema de estudio.

1.7. VIABILIDAD

La investigación resultó viable porque contó con los recursos necesarios, medios y presupuesto para su ejecución. Asimismo, resultó viable por la disposición de la información y voluntad personal del investigador. Ya que contó con la argumentación necesaria, producto de la realidad objetiva, relacionado con el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local de coronel Portillo y por último resultó viable porque se contó con la predisposición de los trabajadores de la UGEL para responder los cuestionarios.

1.8. LIMITACIONES

La principal limitación fue el covid-19, ya que muchos trabajadores realizan trabajo remoto, motivo por el cual no se pudo recolectar la información en el tiempo programado. Otra limitación fue la resistencia al llenado de las encuestas por algunos trabajadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes internacionales

Ramirez (2018) en su investigación sobre “Estrés laboral en auxiliares administrativos y secretarias en una Universidad Pública del estado de México”, Concluye: Los niveles de estrés en los trabajadores son bajos, asimismo los factores más predominantes de estrés en el ambiente de trabajo son: no comprender la misión y metas de la organización, las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño, la falta de equipo disponible es considerado limitado también. en este caso, hace referencia a que no se cuenta con la tecnología suficiente para hacer trabajos importantes, muy pocos tienen conocimientos técnicos para seguir siendo competitivos, su equipo no le brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo por los jefes, el supervisor nunca dio la cara por ellos ante los jefes, sienten presión al elaborar y rendir los informes con un tiempo muy limitado y la estructura formal se percibe con mucho papeleo (pp.88-89).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Puma (2017). En su investigación “Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017, concluye: Existe una relación inversa entre Estrés y desempeño laboral en su dimensión características individuales de los trabajadores del Centro Salud Materno infantil Piedra Liza, 2017,

siendo esta relación inversa ($r = - 0.358$) correspondiente a baja correlación que muestra un valor $p=0,000$ ($p<0.05$) (p.57).

García (2018). En su investigación “Estrés laboral y desempeño del personal administrativo en el Hospital Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres - Lima, 2018”, concluye que: se ha determinado que existe relación significativa entre el desgaste emocional y el desempeño del personal administrativo en el Hospital Cayetano Heredia, del distrito de San Martín de Porres, 2018. El coeficiente de correlación es negativo y de nivel considerable ($Rho = -0.727$). La relación es inversa, por lo que, si disminuye el nivel de desgaste emocional; se incrementará el nivel de desempeño de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia. El valor de la significancia bilateral es de 0,000 ($p= 0,01$ bilateral) que resulta menor al valor máximo de significancia ($p \leq 0,05$) (p.99).

Ortiz & Cruz (2018). En su investigación “El Estrés Laboral y el Rendimiento Laboral en los Trabajadores Administrativos en el Área de Gestión Administrativo de la UGEL – N°16 BARRANCA, 2018”, concluye: el estrés laboral influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del área de gestión administrativa de la UGEL 16 BARRANCA, 2018. Según Correlación Rho de Spearman 0.671, la correlación es positiva y moderada (p.73).

Laime (2018). En su investigación “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017”, concluye: En la variable desempeño laboral de los trabajadores durante el año 2017, el resultado muestra un nivel regular con el 49.3% con una proyección a nivel bueno con el 46.7%, se ha encontrado que existe un 4% con nivel bajo de desempeño laboral (p.103).

Reátegui (2019). En su investigación nivel de estrés y el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Particular “BLENKIR S.A.C” concluye: el coeficiente de relación entre la dimensión tecnología y el desempeño laboral es de 0.7238, definido por Salazar y Santiago como correlación moderada. Por lo tanto, se concluye que: si existe relación inversamente proposicional entre la tecnología y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Blenkir, es decir, a mayor estrés generado por esta dimensión, menor será el desempeño laboral (p.53).

2.1.3. Antecedentes locales

Castro, et al. (2018), en su investigación “Condiciones de trabajo y desempeño laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Educación Ucayali, 2018”, Concluyeron que: existe una correlación positiva baja (0.267) y no significativa (0.100) entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, el 2018, resultados que indican, mientras se mantenga las condiciones del entorno, de riesgo, de los servicios del centro de trabajo y horaria, en ese nivel, será imposible lograr una relación significativa con el desempeño laboral (p.56).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Variable 1: Estrés Laboral

2.2.1.1 Definición de la variable estrés laboral

Para (Peiró, 2000, citado en Rupay, 2018) “es el conjunto estimulante, presente en el trabajo, que con frecuencia produce tensión y otros resultados negativos en la persona” (p.36).

2.2.1.2 Definición de las dimensiones de la variable estrés laboral

AMBIENTE LABORAL

(Fernández y Paravic, 2012, citados en Ruíz, 2021). Sostienen que el ambiente laboral es un indicador primordial del quehacer de la empresa, condicionado por diversas causas: aspectos ergonómicos del lugar de trabajo, dotación de equipamiento, así como normas internas, condiciones ergonómicas del sitio de trabajo, calidad de líderes y jefes, remuneraciones y satisfacción de cada trabajador (p.14).

CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

Según Monago & Rojas (2019), la personalidad, valores, metas, edad, género, nivel de escolaridad y situación familiar, influyen la capacidad del individuo para hacer frente a las exigencias que le imponen. Estas características pueden interactuar con los factores de riesgo en el trabajo y exacerbar o atenuar sus efectos (p.44).

TECNOLOGÍA

Según Caruajulca & Sánchez (2020) El proceso de las nuevas tecnologías puede presentar un estrés para los trabajadores de salud, por lo que muchas veces no presentan las habilidades necesarias para el manejo de estos elementos. Sin embargo, ayudan a mejorar el contenido del trabajo proporcionando comentarios que no están disponibles con otras tecnologías (p.23).

Agotamiento emocional

Según (Oramas et al., 2007, citados en Castañeda, 2019) se puede conceptualizar como la percepción de estar acabado al final de la jornada de trabajo, con sensación de cansancio, fatiga y tensión de origen emocional, así como de agotamiento, pero que se manifiesta en forma de una falta de energía para realizar la actividad laboral (p.34).

2.2.1.3 Teorías de la variable estrés laboral

Teoría de Selye (1974)

Citado por Aguilar (2019). Hans Selye fue quién popularizó el término estrés y es considerado fundador de esta área de investigación aplicada a la salud define el estrés tanto en sus primeras versiones y a las más recientes (Selye, 1974); como “el estado que se manifiesta como un síndrome específico, consistente en todos los cambios producidos dentro de un sistema biológico”. La respuesta va implicar una activación anormal del sistema autónomo simpático, médula-suprarrenal y una inhibición de la glándula tímida.

Según Selye, ocurre estrés cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente externo o interno y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para restaurar dicho equilibrio. Esta respuesta de estrés está constituida por un mecanismo que se denomina SGA (síndrome general de adaptación, 1956) que incluye tres etapas: reacción de alarma, etapa de resistencia y etapa de agotamiento (p.35).

Teoría de demanda y control, Karasek (1979)

Rodríguez (2018). El Modelo demanda-control (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Johnson y Johansson, 1991), postula que las principales fuentes de estrés se encuentran en dos características básicas del trabajo: en primer lugar, las demandas laborales y en segunda instancia el control que se tiene sobre las mismas. La dimensión demandas hace referencia a las exigencias psicológicas del trabajo (exceso de trabajo, falta de tiempo, ritmo e intensidad del trabajo y conflictividad en las demandas). En la dimensión control sobre la tarea hace referencia a la determinación o la autonomía que tiene el trabajador a la hora de tomar decisiones, contando con la posibilidad de elegir cómo hacer el trabajo y el nivel de influencia sobre éste; el control sobre las capacidades determina la posibilidad de nuevos aprendizajes, el desarrollo de habilidades, así como la creatividad en el mismo.

De acuerdo con este modelo, el alto estrés se produce cuando se dan conjuntamente las condiciones de alta demanda psicológica y bajo control de la toma de decisiones. Las restantes categorías de trabajo serían de bajo estrés (baja demanda y alto

control), activo (alta demanda y alto control) y pasivo (baja demanda y bajo control). Por tanto, el estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas, y la capacidad de control de esta (por falta de recursos es baja) (p.29).

Modelo de ajuste persona - ambiente

C. cahuana (2019). El ajuste persona-entorno (ajuste P – E) se utiliza para explicar cómo pueden coincidir el individuo y el entorno. Por lo tanto, sus implicaciones importantes en el lugar de trabajo, la adaptación persona-medio ambiente han mantenido una posición continua en la psicología industrial y organizativa y en estos campos. Las características de la persona pueden incluir las necesidades físicas, los valores, las metas, las habilidades o el carácter de una persona, mientras que las características ambientales podrían incluir recompensas intrínsecas y extrínsecas, la necesidad de un trabajo o un rol, los valores culturales o el comportamiento de otros individuos y colectivos en el entorno social del individuo.

El ajuste persona-ambiente se puede describir como un tipo específico de interacción persona-situación que incluye la similitud entre las dimensiones individuales y ambientales correspondientes. Esto no se reconoce porque el ajuste persona-ambiente coincide con una serie de subconjuntos, como el ajuste persona-supervisor y el ajuste persona-trabajo, que son conceptualmente distintos entre sí. Sin embargo, generalmente se asume que el ajuste persona-ambiente tiene éxito en los resultados positivos, como la eficiencia, el rendimiento y en general. Incluso cuando las interacciones

persona-situación que se relacionan con el ajuste se han discutido en la literatura científica durante décadas, el área aún tiene que llegar a un consenso sobre cómo representar y ponerlas en práctica (pp.20-21).

Modelo: Desequilibrio Esfuerzo Recompensa (DER)

Según (Johannes Siegrist, 1996, citado en Lopez, 2019). Este modelo expone al estrés laboral y sus efectos en la salud de los trabajadores en función a las posibilidades que tienen las personas de poder decidir su futuro o las recompensas a largo plazo. Este modelo identifica condiciones de fallo de reciprocidad en cuanto a altos esfuerzos y baja recompensa, los cuales generan altas respuestas emocionales negativas y respuestas asociadas al estrés.

El modelo “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER” se desarrolló para identificar condiciones de falla en compromisos sociales (referidas al mundo laboral) y para predecir la disminución en el bienestar y aumento de la posibilidad de enfermedades como efecto a esta exposición (pp.25-26).

2.2.2. Variable 2: desempeño laboral

2.2.2.1. Definición de la variable desempeño laboral

Según Juárez & Palpa (2020). El desempeño laboral abarca la manera de realizar las tareas en la organización por parte del trabajador, se aprecia en muchas oportunidades que los trabajadores buscan aportar el mejor esfuerzo en las organizaciones, para el logro de objetivos.

Ello debería ser contribuido por un aumento de salario o bonificación, como factor de motivación para el trabajador, Sin embargo, no siempre es usual ese tipo de compensaciones (p.19).

2.2.2.2. Definición de las dimensiones de la variable desempeño laboral

COMPETENCIA LABORAL

Mertens (1996), Sinchi (2020). Define a la competencia laboral como la capacidad real con la que cuenta un individuo para poder lograr un objetivo o resultado en un determinado contexto. Por ello, es necesario conocer, observar, evaluar y analizar las características que posee un trabajador en su cargo laboral para poder potenciar sus capacidades y lograr un buen desempeño (p.1).

RESPONSABILIDAD

Perrow (2005), Pari (2017). Desde el punto de vista de las organizaciones la responsabilidad ha sido definida como obligación de cumplimiento de deberes asignados. Por lo tanto, la responsabilidad en el trabajo es un atributo moral e implica el cumplimiento de una tarea; el buen funcionamiento de una escuela requiere, que se establezcan límites fijos de responsabilidad en los docentes para conocer las causas de los fracasos y los errores, así como también de los aciertos (p.26).

TRABAJO EN EQUIPO

Melchor & García (2016), Giraldo (et al. 2019). El trabajo en equipo es considerado como un conjunto de dos o más personas que se reúnen para lograr objetivos en común, estos grupos tiene dos clasificaciones las cuales son formales e informales. Los grupos formales son aquellos que precisan la estructura misma de la empresa, tomando trabajos específicos dedicados a las metas generales de la organización. Por otro lado, los grupos informales no tienen una estructura fija ni se definen por alguna organización en particular (p.13).

EFICIENCIA

Manene (2013), Inga & Zapata (2018). “La define como un criterio utilizado para conocer la forma en que se opera con menos recursos para poder lograr un solo o mismo objetivo. Comprende un criterio de evaluación del desempeño laboral para constatar lo útil que puede ser para una organización” (p.26).

2.2.2.3. Teorías de la variable desempeño laboral

TEORÍA HUMANISTA

Abanto & Montesino (2017). Su principal representante fue Elton Mayo, esta teoría a diferencia de las antes mencionadas, hace referencia y énfasis en la preocupación por el hombre y el grupo humano.

La teoría humanista hace su enfoque principalmente en las personas que trabajan en la organización, y el nacimiento de esta teoría fue por el desarrollo de las ciencias sociales, primordialmente por la psicología. La teoría se basa en dos aspectos básicos:

- **Análisis del trabajo y adaptación del trabajador al trabajo:** En este aspecto esta teoría se enfocó en la selección de características científicas que debe de tener un trabajador para el desarrollo de determinadas actividades dentro de la organización, esta selección se basaba en pruebas científicas.
- **Adaptación del trabajo al trabajador:** En esta etapa el tema sobresaliente fue el estudio de la personalidad de los colaboradores, el estudio de la motivación, del liderazgo, de los incentivos, en las relaciones interpersonales y sociales dentro de la organización.

Esta teoría claramente hace referencia a la influencia que tiene el clima laboral sobre el desempeño de los colaboradores, poniendo como prioridad a la persona, tratando de entender su desempeño personal como también dentro del grupo en el que se desarrolla, esta teoría es aplicada en la actualidad y la preocupación que hay en la organización por el capital humano, los colaboradores, cada día es mayor entendiendo que las personas que laboran en la organización son consideradas como uno de los activos más importantes (pp.17-18).

TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS DE VICTOR VROOM (1964)

Citado por Veliz (2020) Esta teoría ha sido atribuida al psicólogo Víctor H. Vroom (1964). Adquiere una gran importancia ya que desarrolla un modelo de motivación laboral. Según la teoría planteada, la tendencia para actuar de un modo concreto, depende de dos factores: primero, la persona concreta esté convencida en las acciones que se llevarán a cabo, le conducirán a conseguir un resultado concreto, y segundo dependiendo de lo atractivo que le resulte la recompensa posterior.

La lógica de la teoría presupone la idea de que todo individuo se esforzará en la realización de ciertas conductas para obtener el resultado deseado, siempre y cuando piense que tiene las aptitudes y los recursos necesarios para ser capaz de realizarlo. Por lo que la motivación es producto de tres variables:

- **Valencia (V):** Orientación actitudinal que cada individuo le asigna a diferentes resultados. La valencia puede tener un valor positivo (1), deseo de alcanzar algo, o negativo (-1) si corresponde al deseo de huir de algo. Este nivel de deseo es único para cada trabajador de una empresa y está altamente relacionado con el nivel de experiencia y el paso del tiempo.
- **Expectativa (E):** Grado de convicción acerca de la posibilidad de que la relación entre el trabajo y el esfuerzo conduzca a un resultado determinado. Los valores oscilan entre -1 y 1, siendo -1 la creencia nula y 1 correspondiendo a la creencia total de la conexión entre resultado y esfuerzo.

- **Medios (M):** Estimación que realiza un individuo acerca de la probabilidad del vínculo entre recompensa y desempeño. El valor puede oscilar entre -1 y 1, de la creencia nula a la creencia total de la relación respectivamente. La combinación de estos tres factores crea la aparición de la motivación laboral en los trabajadores, con un grado diferente en función de la intensidad de éstos.

La teoría de Vroom indica que la motivación de las personas a hacer cualquier cosa será determinada por el valor que colocan en el resultado de su esfuerzo (ya sea positivo o negativo), multiplicado por la confianza que tienen de que su esfuerzo ayudará materialmente a alcanzar una meta (pp.30-31)

TEORÍA DE FIJACIÓN DE METAS DE LOCKE (1968)

Padovan (2020). Esta teoría motivacional comenzó en Estados Unidos de la mano de Edwin Locke y sus colegas (principalmente Gary Latham) en la década de 1960. El impacto de la teoría en las investigaciones fue tal que para la década de 1990 más de la mitad de las investigaciones eran sobre el establecimiento de metas. En la actualidad es la teoría de la motivación más comprobada y la más aplicada por los directivos en la práctica.

El establecimiento de metas en las organizaciones se utiliza para que los miembros de la misma emprendan acciones para lograrla. El enfoque en las metas lo que plantea son una serie de características aplicables a las metas y que mejoran el rendimiento del personal. Las características varían de acuerdo al documento o libro al que se consulte. En el presente trabajo se expondrán las más

importantes según la consideración del autor. Las características en torno a las metas son:

- **Debe ser específico:** la meta debe dejar en claro exactamente lo que se pretende del empleado, “mejorar” o “alcanzar el máximo”.
- **Debe ser difícil:** para entender la vinculación entre rendimiento y la dificultad de la meta lo mejor es pensarlo de manera gráfica.
- **Debe ser aceptado:** la principal forma de llevarlo a cabo es a través del involucramiento de los empleados en la determinación y asignación de objetivos. Si no fuera posible, una explicación del porqué de la asignación generará aceptación.
- **Debe fijar un tiempo:** las tareas deben llevarse a cabo en un tiempo justo con respecto al nivel de dificultad. Existe una compensación entre el tiempo y el nivel de esfuerzo, es decir, cuando hay poco tiempo aumenta el esfuerzo, y viceversa. Algunas investigaciones sobre el lapso tiempo para alcanzar una meta, (Locke y Latham, 2002) hallaron que cuando la meta es difícil se trabaja más rápido e intensamente durante un periodo de tiempo corto; además, se comprobó que los plazos más ajustados aumentan el ritmo de trabajo que los plazos sueltos (o amplios) (pp.29-31).

TEORÍA DE LA EQUIDAD (ADAMS, 1968)

Ruiz, L. (2015), Bermúdez (2019). En la teoría de la equidad Adams menciona que el justo equilibrio entre un individuo con respecto a los insumos o entradas (trabajo duro, nivel de habilidad, la tolerancia, el entusiasmo) y un empleado de los resultados (salario, beneficio, activos intangibles, como el reconocimiento etc.) según la teoría la búsqueda de este equilibrio, sirve para garantizar una sólida y productiva relación que se logra con el empleado.

La equidad debe estar en la reciprocidad de lo entregado por un empleado a la empresa y de lo recibido y entregado de la empresa al empleado. Según Adam para que exista equidad debe existir Justicia, del cual resalta el Compromiso del empleado con la organización y el Compromiso de la misma con el empleado, un Compromiso que crearía Justicia entre las partes interactuantes (pp.30-31).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. Variable 1: Estrés Laboral

LIDERAZGO

Robbin, en Minaya (2017). El "liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para la obtención de metas". Así mismo señala, que el origen que la inspira puede ser una fuente formal, como la que procura poseer un cargo gerencial en una organización. Del mismo modo expresa, que el liderazgo sin ser confirmado formalmente, también existe, o sea, la capacidad o la habilidad de influir fuera de la estructura formal de la organización y es tan importante o más que eso, en determinadas circunstancias (p.26).

RELACIONES INTERPERSONALES

Morales, Gaviria, Moya y Cuadrado (2007), en Diaz (2018). Las relaciones interpersonales como aquella que incluyen las relaciones de amistad, pareja, entre padres e hijos, compañeros, y otras, que forman parte esencial de la vida social. Estos autores afirman que las funciones de las relaciones son: la asociación con otros humanos, o necesidad de compañía, conocida habitualmente como afiliación, es algo fundamental para garantizar la supervivencia del individuo y de la especie. Los beneficios más señalados no excluyentes entre sí son: la comunicación social, la reducción de la ansiedad y la búsqueda de información (p.24).

CONDICIÓN LABORAL

Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo (2011), en Rupay (2018b). Se podría definir que los factores psicosociales de riesgo en el trabajo hacen referencia a las condiciones laborales en el que se presentan diferentes circunstancias laborales y que están vinculadas directamente con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), organizacionales, con las relaciones entre los trabajadores, con los procedimientos y métodos de trabajo, con el contenido del trabajo y con la realización de tareas. Ya que pueden dañar a través de procesos psicofisiológicos, tanto a la salud del empleado como el desenvolvimiento de sus funciones (p.54).

RECURSOS PERSONALES

Bresó (2008), en Quispe (et al. 2017). Las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos (p.19).

SALUD GENERAL

Gómez & Montero (2019). Es la “Vvaloración personal de la salud que incluye la salud actual, las perspectivas de salud en el futuro y la resistencia a enferma” (p.21).

Rasgos de personalidad

Santa María & Ceron (2019). Los rasgos de personalidad son patrones afectivos y de comportamiento estables en el sujeto que pueden ser importantes para establecer, hasta cierto punto, si el conductor estaría predispuesto a desarrollar sintomatología asociada al SB. Los rasgos de personalidad regularían el efecto de los factores estresantes al cual se ven expuestos los conductores (p.177).

BANDA ANCHA

Roque (2019). Es el acceso del servicio de internet de una velocidad rápida y de calidad, relaciona la capacidad de establecer un enlace de conexión y la rapidez con que llegan los datos, lo que genera que los consumidores tengan acceso a diferentes contenidos, aplicaciones y servicios que ofrece la red de internet (p.36).

USABILIDAD

Largo & Marin (2005), en Nolasco (2018). La usabilidad es la capacidad del software de ser entendido, y usado en forma fácil y sin complicaciones, está determinada por los usuarios que manejan el software, dirigidos para todos los ambientes, a la preparación del uso y el resultado obtenido (p.30).

CARGA LABORAL

Cortés (2007), en Cabello (2018). La carga de trabajo es "El conjunto de requerimientos psicofísicos que la persona enfrenta a lo largo de su jornada de trabajo". Considerando por consiguiente dos aspectos diferenciados: el aspecto psíquico y el físico, el primero da lugar a la carga mental y el segundo a la carga física del trabajo (p.11).

SALUD MENTAL

Según la (OMS, 2004, citado en Raymundo, 2021) la salud mental constituye un estado de bienestar donde la persona se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar de manera productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. Por lo que, desde el punto de vista positivo, la salud mental constituye el cimiento para el bienestar y el funcionamiento efectivo de una persona y su comunidad (p.41).

FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Organización Internacional de Trabajo (1986), en Graneros (2018). Los factores psicosociales en el trabajo, consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (p.20).

REALIZACIÓN PERSONAL

Diaz (2013), en Pizarro (2018). Define la realización personal como un proceso de autodescubrimiento en donde independientemente a las habilidades considera que es más importante tener claro el deseo de crecimiento, para el desarrollo de nuestro potencial (p.57).

2.3.2. Variable 2: Desempeño laboral

CAPACIDAD LABORAL

El Ministerio del trabajo (2014), en Garzon (2019). Es el “conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que permiten desempeñarse en un trabajo” (p.28).

HABILIDADES

Peterson y Van Fleet (2004), en Cáceres (et al. 2018). Definieron habilidad como la capacidad de realizar alguna tarea de comportamiento específico o la capacidad de realizar algún proceso cognitivo específico que esté funcionalmente relacionado con alguna tarea en particular (p.18).

DESTREZAS GERENCIALES

Reyes (2018). Indica, las destrezas gerenciales se derivan del desempeño debido a que son ejercicios que los sujetos realizan y que conducen a positivos efectos. Asimismo, tienen la característica de ser controlables, pues el individuo controla el desempeño de estas conductas, son comportamiento que los individuos pueden mantener y monitorear por sí mismas (p.30).

CONOCIMIENTO

Rocha (2020). Manifiesta, es el entendimiento, inteligencia, razón natural. Acción y efecto de conocer algún específico. Es el conocimiento obtenido con base en experiencias, que se añaden a los datos explícitos (p.15).

VALORES PERSONALES

Schwartz (1992), en Barreto (2021). “Son aquellos que sirven como principios orientadores de la vida de cada individuo o grupo y que tienen un sentido motivacional e interacción entre ellos” (p.105).

ACTITUD ASERTIVA

Por Gonzales (2019). La actitud asertiva se fundamenta en la autoestima, se añade el impedir la intromisión de los límites propios y, en consecuencia, no invadir los espacios de otros. La persona se afirma en tener puntos de vista, emociones o conceptos de la realidad para que pueda emitirlos sin perjudicar los derechos de otras personas y establece una comunicación fluida (p.29).

TRABAJO COLABORATIVO

Revelo, et al. (2017). El trabajo colaborativo es un proceso en el que un individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes de un equipo, quienes saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista, de tal manera, que llegan a generar un proceso de construcción de conocimiento (p.117).

SINERGIA

Koontz (1998), en Domínguez & Rodríguez (2017). La sinergia es acción y creación colectiva; es unión, cooperación y concurso de causas para lograr resultados y beneficios conjuntos; es concertación en pos de objetivos comunes". El sinergismo hace referencia a asociaciones que se refuerzan mutuamente. De ahí que todo proceso sinérgico produzca resultados cualitativamente superiores a la suma de actuaciones aisladas e individuales (p.xv).

CUMPLIMIENTO DE METAS

Andrade, S. (2013), en Díaz (2018). Es la cuantificación de todos aquellos objetivos que se han trazado para ser desarrollados en un corto plazo y que se encuentran dentro del plan operativo (p.19).

EFFECTIVIDAD

Cervera (2015), en Huamán (2018). Efectividad es el grado en el que se producen esos efectos esperados. De acuerdo con esto, se podría considerar que una organización es efectiva si lleva a cabo sus funciones en forma apropiada de acuerdo a los juicios de cada participante (p.40).

2.4. BASES EPISTÉMICOS

2.4.1. Variable 1: Estrés Laboral

La base epistémica de la variable estrés laboral es el paradigma interpretativo, según ([Ramírez, 2010](#), citado en Ramírez, 2019) esta propuesta, que implica una perspectiva constructivista, anuncia la importancia de comprender la experiencia laboral, el malestar, el padecimiento o la enfermedad laboral desde el punto de vista del actor, es decir, a través de actividades interpretativas.

2.4.2. Variable 2: Desempeño Laboral

La base epistémica de la variable desempeño laboral es el paradigma positivista, según Ramos (2019) el “paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico” Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo

comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica (p.28).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo aplicada, según Nieto (2018) está orientada a resolver los problemas que se presentan en los procesos de producción, distribución, circulación, y consumo de bienes y servicios de cualquier actividad humana. Se denomina aplicadas; porque en base a investigación básica, pura o fundamental en las ciencias fácticas o formales se formulan problemas o hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida productiva de la sociedad (p.3).

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

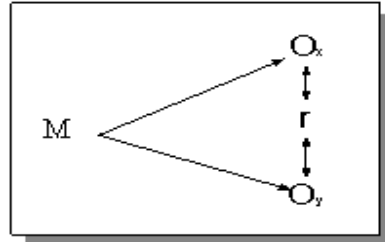
3.2.1.1. Diseño de investigación

La investigación responde a un diseño no experimental de corte transeccional correlacional, según ([Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006](#), citados en Alvear, et al 2019) teniendo en cuenta que la recolección de datos se realiza en un momento determinado y se describe posteriormente la relación entre variables y las dimensiones de la variable estrés laboral vs la variable desempeño laboral, sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales entre ellas.

3.2.1.2. Esquema de la investigación

Figura 1:

Esquema de la investigación.



Dónde:

M: Muestra de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

OX: Estrés laboral

R: Relación existente entre las dos variables

OY: Desempeño Laboral

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de estudio lo constituyeron el 100% de los trabajadores de la UGEL de Coronel Portillo, que son 134, que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 3:

Número de trabajadores

N°	Descripción	Total
1	Nombrados	35
2	Cas	54
3	Locación	45
4	Total	134

Nota: Oficina de Recursos humanos

3.3.2. Muestra

La muestra se calculó mediante el muestreo probabilístico, aplicando la fórmula estadística para poblaciones menores de 100,000.00.

Figura 2:

Fórmula para calcular la muestra

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

$$Z_{\alpha/2} = 1,96$$

N = Población (134)

EE= 0,09

Sustituyendo

$$n = (0.5 \cdot 0.5 \cdot (1.96)^2 \cdot 134) / (((0.09)^2 \cdot 133) + (0.5 \cdot 0.5 \cdot (1.96)^2))$$

n= 63 trabajadores

3.4. Instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica de elaboración de instrumentos

Se elaboró dos instrumentos mediante la técnica de cuestionario estructurado, según Sánchez (2019) son aquellos cuestionarios que tiene preguntas cerradas con alternativas, donde el encuetado debe elegir como respuesta una de las alternativas que se le propone, no pudiendo elegir otra o expresar libremente su criterio o convicción (p.179).

3.4.2. Validación de expertos

Tabla 4:

Validación del instrumento

Expertos	Gestión administrativa	Desempeño laboral
Dr. Manuel Rocha Gonzales	80%	80%
Dr. Pedro Julián Ormeño Carmona	85%	85%
Dr. Lincoln Frtiz Cachay Reyes	85%	85%

Nota: Instrumentos de validación

3.4.3. Confiabilidad de expertos

La confiabilidad de los instrumentos se realizó a través de la prueba estadística Alfa de Cronbach.

Tabla 5:

Confiabilidad del instrumento de la variable estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	20

Nota. Tuapanta, et al. (2017)

El valor Alfa de Cronbach del instrumento de la variable estrés laboral es 0.933, obteniendo un nivel de fiabilidad de excelente.

Tabla 6:

Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	20

Nota. Tuapanta, et al. (2017b)

El valor Alfa de Cronbach del instrumento de la variable desempeño laboral es 0.853, obteniendo un nivel de fiabilidad de muy bueno.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnicas de recojo

El recojo de información se hizo a través de la técnica de encuesta, según (Lanuez y Fernández, 2014, citados en Feria, et al 2020) la encuesta es considerada como una entrevista por cuestionario. Si se considera el carácter autoadministrado de ese método, no se puede compartir dicha aseveración, toda vez que el diálogo aquí es del encuestado consigo mismo, mediado por el cuestionario del correspondiente instrumento metodológico. Los sujetos que aportan la información, llenan por sí mismos (p.72).

3.5.2. Procesamiento de datos

Los datos se procesaron en forma manual en el programa Excel, para lo cual se diseñó una base de datos por variable, estructurado por dimensiones, ítems y opciones de respuesta; información que facilitó la determinación del nivel de las variables y dimensiones. Resultados que a su vez fueron procesados en programa SPSSv26, información que facilitó la prueba de hipótesis.

3.5.3. Presentación de datos

Los datos son presentados en tablas de frecuencias y figuras, extraídos del programa Excel, donde se muestra el nivel de variables y dimensiones. También se presentan en tablas extraídas del programa SPSSv26, donde se muestra la relación entre variables y dimensiones.

3.5.4. Análisis de datos

Se determinó el nivel de variables y dimensiones a través de la Escala de Clima Organizacional (EDCO), según (Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana, citados, en Gutiérrez , 2020), una puntuación es considerada alta o baja según el número de ítems o afirmaciones, los instrumentos de la presente investigación consta de 20 ítems, valorados del 1 al 5, para determinar si el clima organizacional puntúa entre alto, medio o bajo se realizó de la siguiente forma, entre el puntaje mínimo y el máximo posible 20 y 100 puntos y se establecieron 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se sumó el resultado obtenido.

- Nivel bajo: De 20 a 46 puntos.
- Promedio: De 47 a 73 puntos
- Nivel alto: Puntajes entre 74 y 100

Tabla 7:*Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,144	63	,002	,948	63	,010
Desempeño laboral	,160	63	,000	,820	63	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANÁLISIS

Según Galindo (2020), en caso de que nuestra muestra sea muy pequeña (< 50 casos) haremos uso de Saphiro-Wilk. Por el contrario, si la muestra es superior a 50 casos haremos uso de Kolmogorov-Smirnov. El nivel de significación que usamos es 0.05 (margen de error del 5%). En este caso, mi muestra está formada por 63 trabajadores, por lo que me fijaré en las columnas de Kolmogorov-Smirnov. Se observa el valor sigma de las dos variables es > 0.05 afirmando que la distribución de nuestra muestra no sigue una distribución normal; en consecuencia la prueba de hipótesis se encontró a través del coeficiente estadístico no paramétrico rho de Spearman.

Tabla 8:*Interpretación de coeficiente de correlación de Spearman*

Rango	Relación
-1.00	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.02 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Regla de decisión estadística:

- La relación se considera significativa si $P \leq 0.05$
- La relación no se considera significativa si $P > 0.05$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1. Descripción de resultados de la variable estrés laboral

Tabla 9:

Distribución por niveles de la variable estrés laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	7	11
Promedio	[47-73]	29	46
Alto	[74-100]	27	43
n		63	100

Figura 3:

Distribución porcentual de la variable estrés laboral



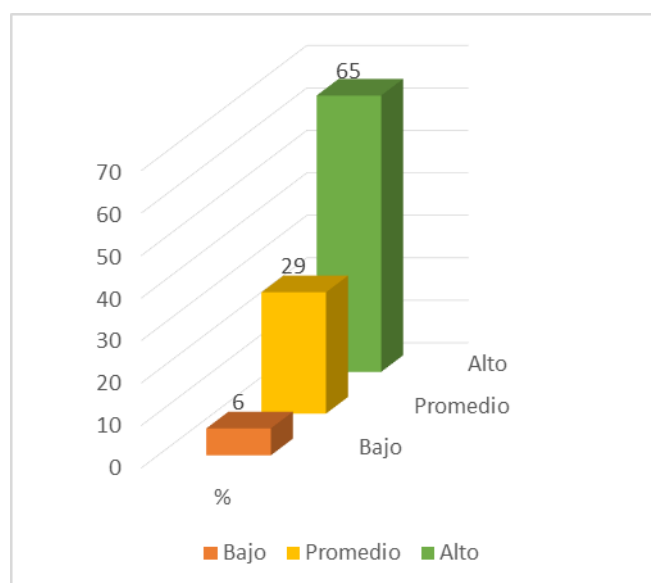
Nota. Tabla 7

Interpretación

De acuerdo con lo manifestado por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, al 11% le afecta el estrés laboral a un nivel bajo, mientras que al 46% le afecta a nivel promedio, finalmente al 43% le afecta a nivel alto.

Tabla 10:*Distribución por niveles de la dimensión ambiente laboral*

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	4	6
Promedio	[12-18]	18	29
Alto	[19-25]	41	65
n		63	100

Figura 4:*Distribución porcentual de la dimensión ambiente laboral***Nota. Tabla 8****Interpretación**

De acuerdo con lo manifestado por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 6% manifiesta que el ambiente laboral le produce estrés a nivel bajo, mientras que al 29% le produce a nivel promedio, y al 65% le produce a nivel alto.

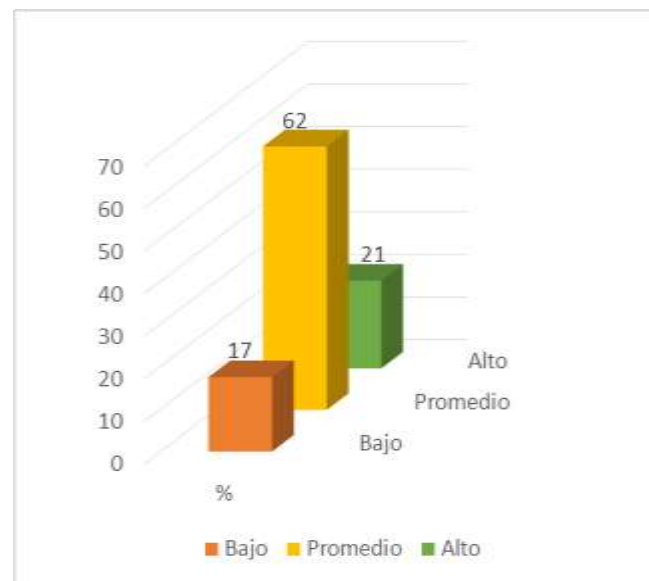
Tabla 11:

Distribución por niveles de la dimensión características individuales.

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	11	17
Promedio	[12-18]	39	62
Alto	[19-25]	13	21
n		63	100

Figura 5:

Distribución porcentual de la dimensión características individuales



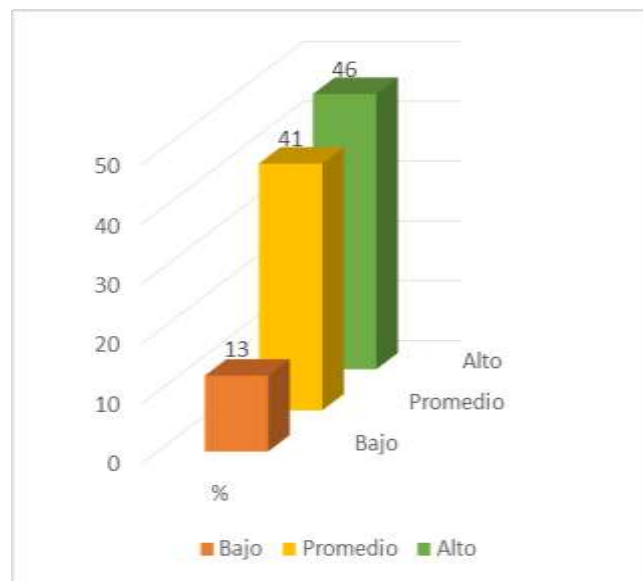
Nota. Tabla 9

Interpretación

De acuerdo con lo manifestado por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 17% dice que sus características individuales le producen estrés a un nivel bajo, mientras que al 62% le produce a nivel promedio, y al 21% le produce a nivel alto.

Tabla 12:*Distribución por niveles de la dimensión tecnología*

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	8	13
Promedio	[12-18]	26	41
Alto	[19-25]	29	46
n		63	100

Figura 6:*Distribución porcentual de la dimensión tecnología***Nota. Tabla 10****Interpretación**

De acuerdo con lo manifestado por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 13% dice que la tecnología le produce estrés a nivel bajo, mientras que al 41% le produce a nivel promedio, y al 46% le produce a nivel alto.

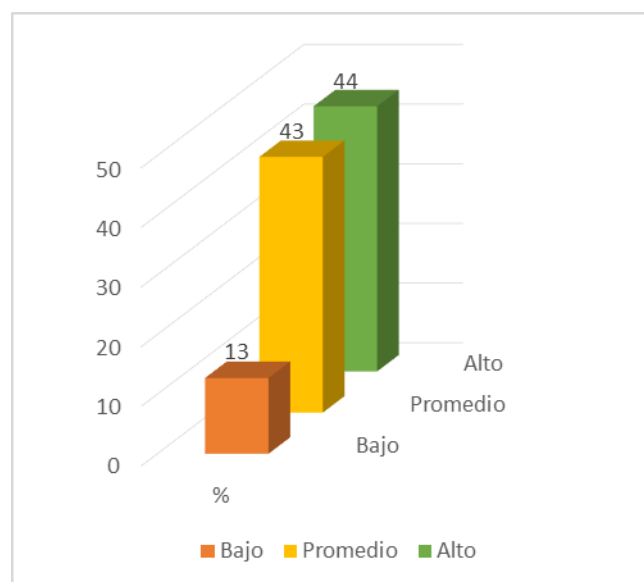
Tabla 13:

Distribución por niveles de la dimensión agotamiento emocional.

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	8	13
Promedio	[12-18]	27	43
Alto	[19-25]	28	44
n		63	100

Figura 7:

Distribución porcentual de la dimensión agotamiento emocional.



Nota. Tabla 11

Interpretación

De acuerdo con lo manifestado por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 13% dice que el agotamiento emocional le produce estrés a nivel bajo, mientras que al 43% le produce a nivel promedio, y al 44% le produce a nivel alto.

4.1.2. Descripción de los resultados de la variable desempeño laboral

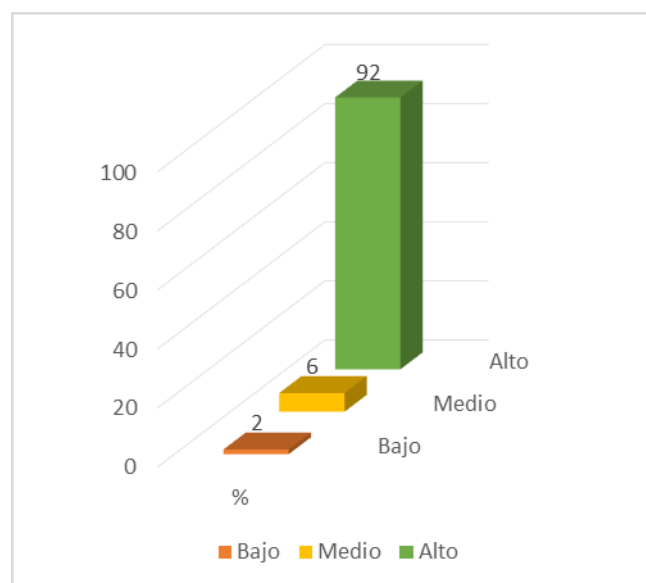
Tabla 14:

Distribución por niveles de la variable desempeño laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	1	2
Medio	[47-73]	4	6
Alto	[74-100]	58	92
n		63	100

Figura 8:

Distribución porcentual de la variable desempeño laboral



Nota. Tabla 12

Interpretación

De acuerdo con lo manifestado por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 2% dice que su desempeño laboral es a nivel bajo, mientras que al 6% dice que es a nivel promedio, y el 92% dice que es a nivel alto.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS SECUNDARIAS

HIPÓTESIS SECUNDARIA 1

La relación del ambiente laboral y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, es directa y significativa

Tabla 15:

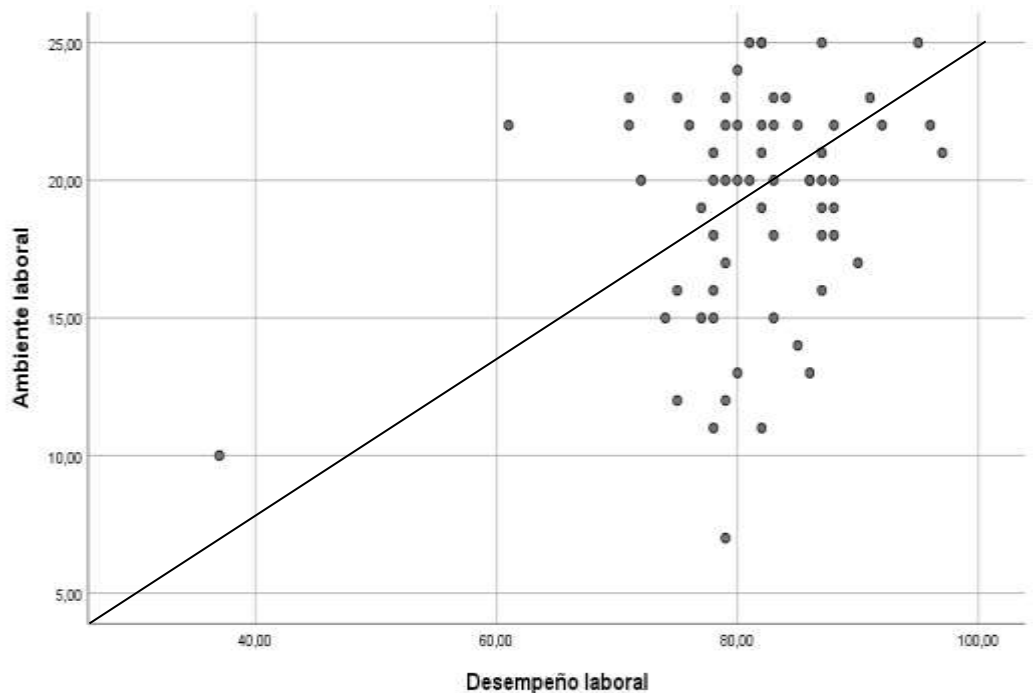
Correlación entre la dimensión ambiente y desempeño laboral

			Ambiente laboral	Desempeñ o laboral
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,193
		Sig. (unilateral)	.	,065
		N	63	63
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,193	1,000
		Sig. (unilateral)	,065	.
		N	63	63

Nota. SPSSv26

Figura 9:

Correlación entre la dimensión ambiente y desempeño laboral



Se observa una relación Rho de Spearman de 0.193, y el valor de significancia de 0.065, > 0.05 , se afirma que existe una correlación directa muy baja y no significativa entre la dimensión ambiente y desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de coronel Portillo, 2022.

HIPÓTESIS SECUNDARIA 2

La relación de las características individuales y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de coronel Portillo, 2022, es directa y significativa.

Tabla 16:

Correlación entre las características individuales y desempeño laboral.

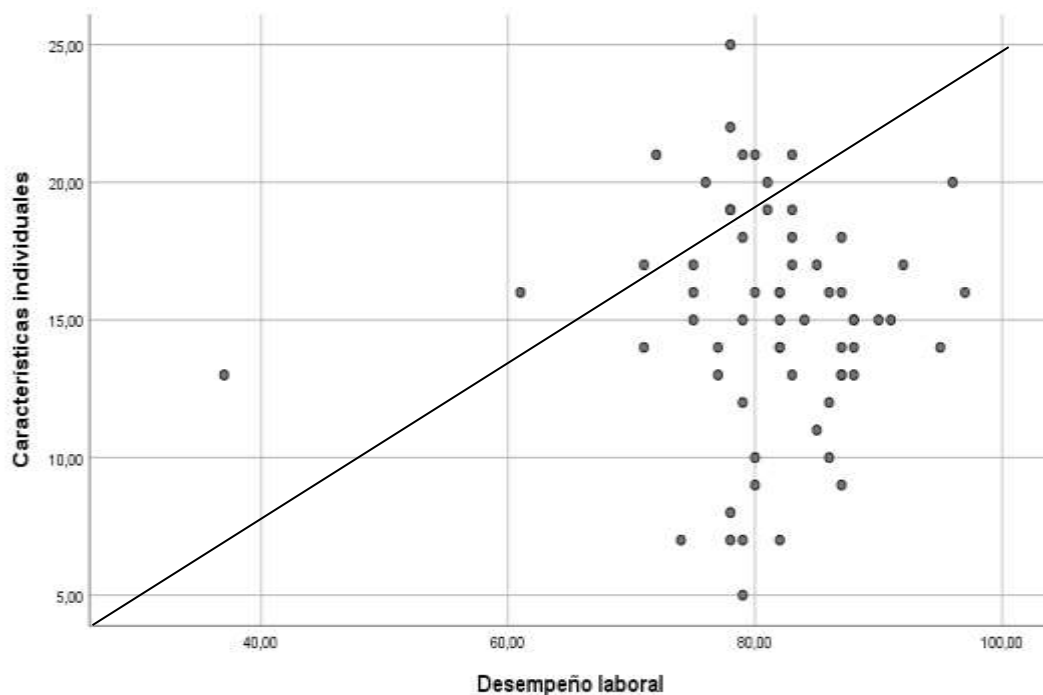
N

			Características individuales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Características individuales	Coefficiente de correlación	1,000	-,068
		Sig. (unilateral)	.	,298
		N	63	63
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,068	1,000
		Sig. (unilateral)	,298	.
		N	63	63

PSSv26

Figura 10:

Correlación entre la dimensión características individuales y desempeño laboral.



Se observa una relación Rho de Spearman de - 0.068, y el valor de significancia de 0.298, > 0.05 , se afirma que existe una correlación indirecta muy baja y no significativa entre la dimensión características individuales y desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.

HIPÓTESIS SECUNDARIA 3

La relación de la tecnología y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, es directa y significativa

Tabla 17:

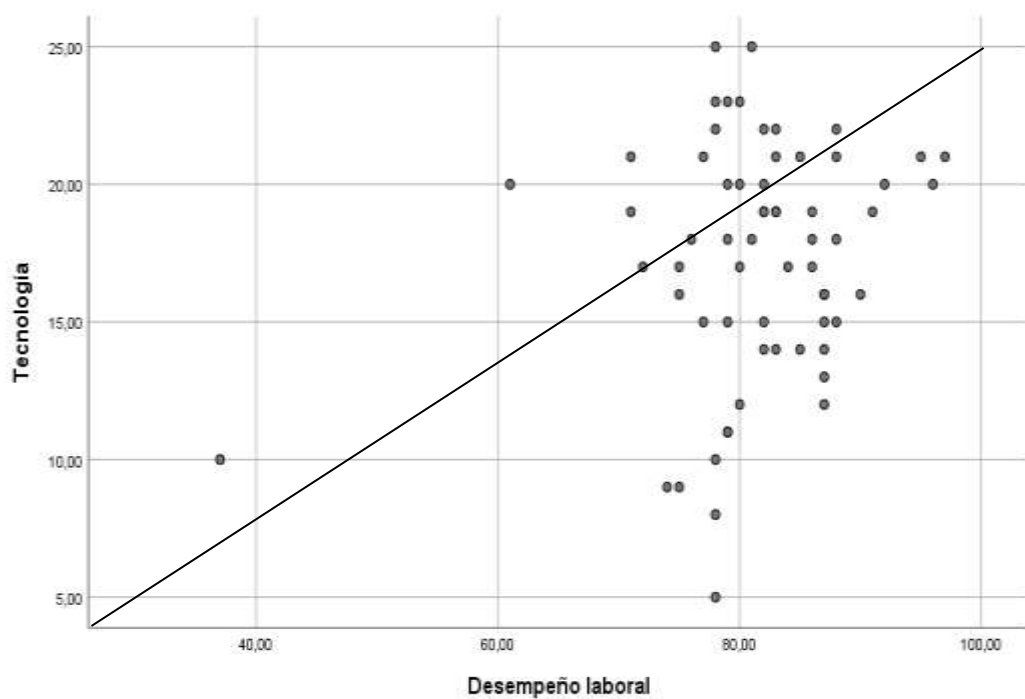
Correlación entre tecnología y desempeño laboral

			Tecnología	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Tecnología	Coeficiente de correlación	1,000	,129
		Sig. (unilateral)	.	,157
		N	63	63
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,129	1,000
		Sig. (unilateral)	,157	.
		N	63	63

Nota. SPSSv26

Figura 11:

Correlación entre la dimensión tecnología y desempeño laboral.



Se observa una relación Rho de Spearman de 0.129, y el valor de significancia de 0.157, > 0.05 , se afirma que existe una correlación directa muy baja y no significativa entre la dimensión tecnología y desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.

HIPÓTESIS SECUNDARIA 4

La relación del agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de coronel Portillo, 2022, es directa y significativa.

Tabla 18:

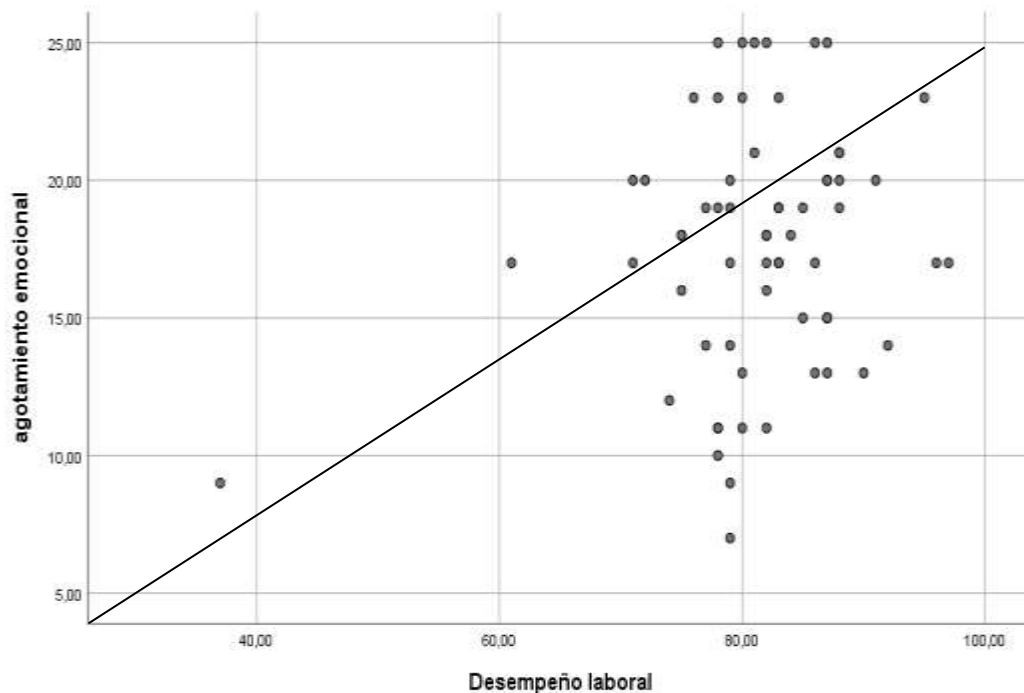
Correlación entre agotamiento emocional y desempeño laboral.

			agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,153
		Sig. (unilateral)	.	,115
		N	63	63
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,153	1,000
		Sig. (unilateral)	,115	.
		N	63	63

Nota. SPSSv26

Figura 12:

Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral.



Se observa una relación Rho de Spearman de 0.153, y el valor de significancia de 0.115, > 0.05 , se afirma que existe una correlación directa muy baja y no significativa entre la dimensión *agotamiento* emocional y desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.

4.3. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL

La relación del estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de coronel Portillo, 2022, es directa y significativa.

Tabla 19:

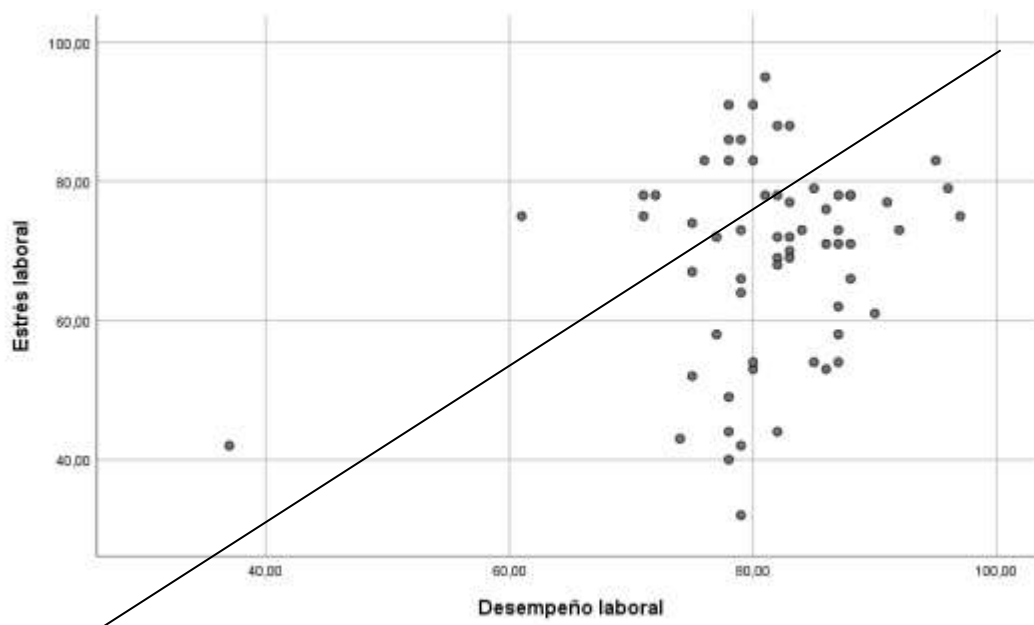
Correlación entre estrés y desempeño laboral.

			Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,115
		Sig. (unilateral)	.	,186
		N	63	63
	Desempe ño laboral	Coeficiente de correlación	,115	1,000
		Sig. (unilateral)	,186	.
		N	63	63

Nota. SPSSv26

Figura 13:

Correlación entre estrés y desempeño laboral.



Al establecer la relación entre variables, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.115 y el valor de significancia es 0.186, > 0.05 , se afirma que existe una correlación directa muy baja y no significativa entre el estrés y desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE TRABAJO DE CAMPO

El cuanto al objetivo específico de establecer el nivel de estrés en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, los trabajadores manifiestan que al 11% le afecta el estrés laboral a nivel bajo, mientras que al 46% le afecta a nivel promedio, finalmente al 43% le afecta a nivel alto. Lo que quiere decir que, a la gran mayoría de trabajadores, el ambiente laboral, las características individuales, la tecnología, y agotamiento emocional, le genera estrés a nivel medio. Resultado diferente encontró Ramírez (2018) en su investigación sobre “Estrés laboral en auxiliares administrativos y secretarias en una Universidad Pública del estado de México”, quien concluye: los niveles de estrés en los trabajadores son bajos, asimismo los factores más predominantes de estrés en el ambiente de trabajo son: no comprender la misión y metas de la organización, las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño, la falta de equipo disponible es considerado limitado también. en este caso, hace referencia a que no se cuenta con la tecnología suficiente para hacer trabajos importantes, muy pocos tienen conocimientos técnicos para seguir siendo competitivos, su equipo no le brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo por los jefes, el supervisor nunca dio la cara por ellos ante los jefes, sienten presión al elaborar y rendir los informes con un tiempo muy limitado y la estructura formal se percibe con mucho papeleo.

El cuanto al objetivo específico de precisar el nivel de desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, el 2% de los trabajadores manifiestan que su desempeño laboral es a nivel bajo, mientras que al 6% dice que es a nivel promedio, y el 92% dice que es a nivel alto. Lo que quiere decir que, la gran mayoría de trabajadores son competentes, responsables, trabajan en equipo, y son eficientes. Resultado diferente encontró Laime (2018), en su investigación “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017”, quien concluye: en la variable desempeño laboral de los trabajadores durante el año 2017, el resultado muestra un nivel regular con el 49.3% con una proyección a nivel bueno con el 46.7%, se ha encontrado que existe un 4% con nivel bajo de desempeño laboral, es urgente quienes se encuentren en este grupo mejoren su desempeño para evitar sanciones (p.103).

El cuanto al objetivo específico de determinar la relación del ambiente laboral y desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, los resultados indican que existe una correlación directa muy baja 0.193 y no significativa 0.065, > 0.05 entre la dimensión ambiente y desempeño laboral. Lo que quiere decir que, de la forma como los trabajadores manejan el estrés del liderazgo, de las relaciones interpersonales y las condiciones laborales, no es suficiente para alcanzar una relación directa más alta y significativa entre el ambiente y desempeño laboral.

Castro, et al. (2018). En su investigación "Condiciones de trabajo y desempeño laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Educación Ucayali, 2018", quienes concluyeron que: existe una correlación positiva baja (0.267) y no significativa (0.100) entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, el 2018.

El cuanto al objetivo específico de evaluar la relación de las características individuales y desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, los resultados indican que existe una correlación indirecta muy baja - 0.068 y no significativa 0.298, > 0.05 entre la dimensión características individuales y desempeño laboral. Lo que quiere decir, de la forma como los trabajadores controlan el estrés de sus recursos personales, del cuidado de su salud, del sentimiento de su edad y género, y del carácter y personalidad, no es suficiente para alcanzar una relación directa y significativa entre las características individuales y el desempeño laboral. Resultado distinto encontró Puma (2017) en su investigación "Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017, quien concluye: que existe una relación inversa entre estrés y desempeño laboral en su dimensión características individuales de los trabajadores del Centro Salud Materno infantil Piedra Liza, 2017, siendo esta relación inversa ($r = -0.358$) correspondiente a baja correlación que muestra un valor $p=0,000$ ($p<0.05$) (p.57).

El cuanto al objetivo específico de medir la tecnología y desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, los resultados indican que existe una correlación directa muy baja 0.129 y no significativa 0.157, > 0.05 entre la dimensión tecnología y desempeño laboral, lo que quiere decir que el control del estrés que le genera el uso de la tecnología, de la banda ancha y la capacidad de software, no alcanza para lograr una relación positiva más alta y significativa entre la tecnología y el desempeño laboral. Resultado diferente encontró Reátegui (2019) en su investigación nivel de estrés y el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Particular "BLENKIR S.A.C" quien concluye: el coeficiente de relación entre la dimensión tecnología y el desempeño laboral es de 0.7238, definido por Salazar y Santiago como correlación moderada. Por lo tanto, se concluye que: si existe relación inversamente proposicional entre la tecnología y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Blenkir, es decir, a mayor estrés generado por esta dimensión, menor será el desempeño laboral (p.53)

El cuanto al objetivo específico de evaluar el agotamiento emocional y desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, los resultados indican que existe una correlación directa muy baja 0.153 y no significativa 0.115, > 0.05 entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral.

Lo que quiere decir que el control al estrés que le genera la carga administrativa, su salud mental, los factores psicosociales y la realización personal, no es suficiente para lograr una relación positiva más alta y significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral. Garcia (2018). En su investigación “Estrés laboral y desempeño del personal administrativo en el Hospital Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres - Lima, 2018”, quien concluye que se ha determinado que existe relación significativa entre el desgaste emocional y el desempeño del personal administrativo en el Hospital Cayetano Heredia, del distrito de San Martín de Porras, 2018. El coeficiente de correlación es negativo y de nivel considerable ($Rho = -0,727$). La relación es inversa, por lo que, si disminuye el nivel de desgaste emocional; se incrementará el nivel de desempeño de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia. El valor de la significancia bilateral es de 0,000 ($p = 0,01$ bilateral) que resulta menor al valor máximo de significancia ($p \leq 0,05$). Este valor permitió rechazar la hipótesis nula ($p.99$).

5.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

En cuanto al objetivo general de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (COVID-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, los resultados indican que existe una correlación directa muy baja 0.115 y no significativa 0.186, > 0.05 entre variables, lo que quiere decir que el control al estrés del ambiente laboral, las capacidades individuales, la tecnología, y agotamiento emocional de los trabajadores no es suficiente para lograr una relación más alta y

significativa entre variables. Resultado diferente encontró Ortiz & Cruz (2018) en su investigación “El Estrés Laboral y el Rendimiento Laboral en los Trabajadores Administrativos en el Área de Gestión Administrativo de la UGEL – N°16 BARRANCA, durante el año 2018”, quien concluye que: el estrés laboral influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del área de gestión administrativa de la UGEL 16 BARRANCA, durante el año 2018. Además, Correlación de Rho de Spearman 0.671, de acuerdo con la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

5.3. APOORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN

El aporte científico de la investigación consiste en la entrega de resultados tanto a la comunidad académica e investigadora, y a las organizaciones públicas y privadas. Los primeros tendrán la oportunidad de contrastar estos resultados con los que obtengan en futuras investigaciones relacionados con el tema de estudio. Y los segundos tendrán la oportunidad de darle una mirada global a sus organizaciones, ya que el estrés está afectando a todas las actividades que desarrollan, especialmente el desempeño laboral de sus trabajadores, elemento más importante para que estas logren sus objetivos propuestos, descuidarlos estaría poniendo en peligro el normal funcionamiento.

CONCLUSIONES

- El nivel de estrés de los trabajadores en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, presenta un 11% a nivel bajo, un 46% a nivel promedio, finalmente al 43% a nivel alto. Lo que quiere decir que, a la gran mayoría de trabajadores, le genera estrés el ambiente laboral, las características individuales, la tecnología, y agotamiento emocional, a nivel medio.
- El nivel de desempeño laboral de los trabajadores en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, presenta un 2% de nivel bajo, un 6% de nivel promedio, y un 92% de nivel alto. Lo que quiere decir que, la gran mayoría de trabajadores son competentes, responsables, trabajan en equipo, y son eficientes.
- Se contrastó que existe una correlación directa muy baja 0.193 y no significativa 0.065, > 0.05 entre la dimensión ambiente y desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022. Lo que quiere decir que, de la forma como los trabajadores manejan el estrés del liderazgo, de las relaciones interpersonales y las condiciones laborales, no es suficiente para alcanzar una relación directa más alta y significativa entre el ambiente y desempeño laboral.
- Se contrastó que existe una correlación indirecta muy baja - 0.068 y no significativa 0.298, > 0.05 entre la dimensión características individuales y desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022. Lo que quiere decir, de la forma como los trabajadores controlan el estrés de sus recursos personales,

del cuidado de su salud, del sentimiento de su edad y género, y del carácter y personalidad, no es suficiente para alcanzar una relación directa y significativa entre las características individuales y el desempeño laboral.

- Se contrastó que existe una correlación directa muy baja 0.129 y no significativa 0.157, > 0.05 entre la dimensión tecnología y desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022. Lo que quiere decir que el estrés que le genera a los trabajadores el uso de la tecnología, de la banda ancha y la capacidad de software, no le alcanza para lograr una relación positiva más alta y significativa entre la tecnología y el desempeño laboral.
- Se contrastó que existe una correlación directa muy baja 0.153 y no significativa 0.115, > 0.05 entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022. Lo que quiere decir que el estrés que les genera a los trabajadores la carga administrativa, su salud mental, los factores psicosociales y la realización personal, no es suficiente para lograr una relación positiva más alta y significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral.
- Se contrastó que existe una correlación directa muy baja 0.115 y no significativa 0.186, > 0.05 entre el estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022. Lo que quiere decir que el control al estrés del ambiente laboral, las capacidades individuales, la tecnología, y agotamiento emocional de los trabajadores no es suficiente para lograr una relación más alta y significativa entre variables.

SUGERENCIAS

- La Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, debe mejorar el ambiente laboral, implementar charlas de motivación para fortalecer las características individuales, mejorar la tecnología y de esta manera disminuir el agotamiento emocional de sus trabajadores, con el propósito de lograr niveles más bajos de estrés laboral.
- La Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, debe comunicar y socializar los resultados de niveles altos de su desempeño laboral a los trabajadores, para fortalecer la competencia, la responsabilidad, el trabajo en equipo, y la eficiencia, con el propósito de conservar los niveles altos.
- La Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, debe realizar charlas de motivación a sus trabajadores, para disminuir los niveles de estrés que genera el liderazgo, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales, con el propósito de alcanzar una relación directa más alta y significativa entre el ambiente y desempeño laboral.
- La Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, debe realizar charlas de motivación a sus trabajadores, para que mejoren el control del estrés de sus recursos personales, del cuidado de su salud, para aceptar la realidad de su edad y género, y fortalecer el carácter y personalidad, con el propósito de alcanzar una relación directa y significativa entre las características individuales y el desempeño laboral.
- La Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, debe realizar charlas de motivación a sus trabajadores, para disminuir los niveles de estrés que les genera el uso de la tecnología, la banda ancha y la

capacidad de software, con el propósito de alcanzar una relación directa más alta y significativa entre la tecnología y el desempeño laboral

- La Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, debe bajar la carga administrativa, crear programas para mejorar la salud mental, los factores psicosociales, y propiciar la realización personal de sus trabajadores, y de esta forma bajar los niveles de estrés, y lograr una relación positiva más alta y significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral.
- La Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, debe implementar talleres de motivación, programar actividades recreativas, programar reuniones que busque fortalecer la interrelación entre trabajadores, para bajar los niveles de estrés del ambiente laboral, las capacidades individuales, la tecnología, y el agotamiento emocional, con el propósito de lograr una relación más alta y significativa entre el estrés y el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, B., & Montesino, K. (2017). *repositorio.unu.edu.pe*. Obtenido de Teoría Humanista:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3530/TESIS_%20MONTESINOS%20CERNA%20K.%20Y%20ABANTO%20BREGANTE%20B.pdf?sequence=3&isAllowed
- Aguilar , E. (2019). *Teorías basadas en la respuesta* . Recuperado el 07 de noviembre de 2021:
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3484/TM%20AD-Gp%204627%20A1%20%20Aguilar%20Cisneros%20Eder%20.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Alvear , L., Luna , O., Navarro , S., & Salas , B. (2019). *Estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla*. Obtenido de:
<https://www.redalyc.org/journal/290/29059356017/html/>
- Barreto, C. (2021). *Valores personales* . Obtenido de
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9716/4/IV_PG_MRHGO_TE_Illanes_Barreto_2021.pdf
- Bermúdez , E. (2019). *Teoría de la equidad*. Obtenido de
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3091/MCOMP-ORT-T030_44739990_M%20%20%20BERMUDEZ%20OSORIO%20ENRIQUE%20JES%C3%9AS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cabello , L. (2018). *Sobre la carga laboral*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2541/CA BELLO%20PAUCAR%20LESLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cáceres, E., Peña, P., & Ramos, L. (2018). *Habilidades blandas*. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2495/Ernesto_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camacho, R., Gaspar, M., & Rivas, C. (2021). *Síndrome de burnout y estrés laboral por covid-19 en Docentes Universitarios Ecuatorianos*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Joan-Chipia-Lobo/publication/355406524_Revista_GICOS_Vol_6_Num_4/links/616ec8a43d9af67ad7362178/Revista-GICOS-Vol-6-Num-4.pdf#page=166
- Caruajulca, N., & Sánchez, N. (2020). *Dimensión 2: Tecnología*. Obtenido de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/690/1/Nancy%20Robertina%20Caruajulca%20Cercado.pdf>
- Castañeda, M. (2019). *Agotamiento emocional*. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3704/INFORME%20DE%20TESIS%20FINAL%20MYCC201912.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro, I., Cuadro, A., & Reyes, N. (2018). repositorio.unu.edu.pe. Obtenido de "Condiciones de trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2018" Universidad Nacional de Ucayali.:http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4562/Unu_Administracion_2020_Tesis_Iris-Castro-Villanueva.pdf?sequence=1&isAllowed

Ccahuana , G. (2019). *Modelo de ajuste persona-ambiente*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34369/ccahuana_pg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, E. (2018). *Cumplimiento de metas*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26040/D%c3%adaz_BE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, I. (2018). *definicion.de*. Recuperado el 20 de noviembre de 2021, de Relaciones interpersonales: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8135/RIMdiheiv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Domínguez , F., & Rodríguez , D. (2017). *Sinergia*. Recuperado el 13 de noviembre de 2021, de <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/14763/1/14103200.pdf>

Elías, R., Bareiro, L., Walder, G., & Paradedá, M. (2021). *Trabajo docente en tiempos de pandemia en*. Obtenido de <https://ei-ie-al.org/sites/default/files/docs/ebook-2-trabajo-docente-en-tiempos-de-pandemia-1.pdf>

- Feria, H., Matilla , M., & Mantecón, S. (2020). *La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica?* Recuperado el 28 de Mayo de 2019, de <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997>
- Galindo, H. (2020). *Kolmogorov-Smirnov* . Obtenido de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2020/03/Estad%C3%ADstica-para-no-estad%C3%ADsticos-Una-gu%C3%ADa-b%C3%A1sica-sobre-la-metodolog%C3%ADa-cuantitativa-de-trabajos-acad%C3%A9micos-2.pdf>
- Garcia, W. (2018). *repositorio.ucv.edu.pe*. Obtenido de " Estrés laboral y desempeño del personal administrativo en el Hospital Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres - Lima, 2018": http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22295/Garcia_CW.pdf?sequence=
- Garzon, L. (2019). *Capacidad laboral*. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1572/Proyecto%20Lorena%20Garzon%20Campos.pdf?sequence=1>
- Giraldo, P., Monroy, F., & Santamaria, L. (2019). *Importancia del trabajo en equipo*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/Trabajo%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>
- Gómez , J., & Montero , D. (2019). *Salud General*. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/4827/Calida>

d%20de%20vida%20EN%20relaci%C3%93N%20con%20LA%20salud%20F%C3%8DSI
 CA%20Y%20MENTAL%20EN%20ESTUDIANTES%20DE%20LA
 %20UNIVERSIDAD%20DE%20LA%20COSTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, C. (2019). *La asertividad*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3949/008594_Trab_Suf_Prof_Gonzales%20Quiroz%20Christian%20Andre.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Graneros, J. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo*. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6451/Factores_GranerosTairo_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20son%20condiciones,y%20profesional%20de%20sus%20colaboradores.

Gutiérrez , M. (2020). *EDCO "Escala de clima organizacional"*. Obtenido de <http://201.159.222.95/bitstream/123456789/1586/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20GUTI%C3%89RREZ%20CARRILLO%20MARIELA%20ELIZABETH.pdf>

Huamán, G. (2018). *Aproximación al concepto de eficacia organizacional*. Recuperado el 13 de noviembre de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7356/COMhuguj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Inga, K., & Zapata, K. (2018). *Eficiencia*. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2465/T037_70251421_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Juarez , M., & Palpa , J. (2020). *Definiciones*. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Laime, E. (2018). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017 (Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima-Perú)* . Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TESIS_Elizabeth%20Laime%20Huam%C3%A1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Library. (2019). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa SB Group S A C de Arequipa en el primer semestre del año 2019*. Recuperado el 2021 de Noviembre de 10, de <https://1library.co/document/zwvrek1q-influencia-estres-laboral-desempeno-trabajadores-empresa-arequipa-primero-semestre.html>.
- Lopez, L. (2019). *Modelo: Desequilibrio Esfuerzo Recompensa (DER)*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4329/TRABSUFICIENCIA_LOPEZ_LILIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Minaya , M. (2017). *definicion.de*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2021, de Liderazgo: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5994/Tesis_57526.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miranda, R., Bazán, C., & Nureña, C. (2021). *Bienestar docente e impacto de la pandemia de COVID-19 en escuelas rurales multigrado*. Obtenido de http://www.grade.org.pe/crear/archivos/bienestar-docente_vers4.pdf
- Monago , M., & ROJAS, A. (2019). *Modelo del estrés relacionado al trabajo*. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/924/1/TESIS%20MERCEDES%20Y%20GIANINA%20OK%20REPOSITORIO.pdf>
- Nieto, N. (2018). *La investigación aplicada o tecnológica*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Nolasco, E. (2018). *Usabilidad*. Obtenido de <http://repositorio.uiqv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3319/TESIS-ERICK%20FRANZ%20NOLASCO%20RIOS.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- OMS. (13 de Abril de 2018). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2021, de <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición Estimaciones actualizadas y análisis*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf
- Ortiz, N., & Cruz, J. (2018). *repositorio.unjfsc.edu.pe/*. Obtenido de "El Estrés Laboral y el Rendimiento Laboral en los Trabajadores Administrativos en el Área de Gestión Administrativo de la Ugel – N°16 Barranca, durante el año 2018": <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3172/tesis-final.%20GJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ozamiz, N., Dosil, M., Idoiaga, N., & Berasategi, N. (2021). *Estado emocional del profesorado de colegios y universidades*. Obtenido de https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_pr opios/resp/revista_cdrom/VOL95/O_BREVES/RS95C_202102030.pdf
- Padovan, I. (2020). *Teoría del establecimiento de metas u objetivos de Locke*. Recuperado el 06 de noviembre de 2021, de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Pari , N. (2017). *Responsabilidad laboral*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6674/Pari_Choquecondo_Nilda_Janet.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pizarro, M. (2018). *Realización persona*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2495/TRAB.SUF.PROF.Melchor%20Baltazar%20Pizarro%20Rodr%C3%ADguez.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Puma, J. (2017). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú)*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1
- Quispe, J., Méndez, J., & Quispe, J. (2017). *Recursos personales*. Obtenido de https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Negocios_y_PyMES/vol3num9/Revista_de_Negocios_&_PYMES_V3_N9_2.pdf
- Ramírez, J. (2019). *El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1050/105060353005/html/>
- Ramírez, T. (2018). *“estrés laboral en auxiliares administrativos y secretarías en una Universidad Pública del Estado de México”, Universidad Autónoma del Estado de México 2018*. Obtenido de http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/98618/Tesis%2028-05-2018_Tere.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ramos, C. (2019). *Fundamentos de investigación para psicólogos: primer round*. Editorial de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Quito-Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1005/1/LIBRO%20PRIMER%20ROUND.pdf>

- Raymundo , Y. (2021). *Definición de salud mental*. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2275/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reátegui , J. (2019). *Nivel de estrés y el desempeño laboral docente dela Institución Educativa Particular “Blenkir S.A.C. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana del Centro)*. Obtenido de <http://repositorio.upecen.edu.pe/bitstream/handle/UPECEN/215/NIVEL%20DE%20ESTR%C9S%20Y%20EL%20DESEMPE%20D1O%20LABORAL%20DOCENTE%20DE.pdf;jsessionid=85A171AADB59C30CFBA0644D24C92A69?sequence=1>
- Revelo, O., Collazos, C., & Jiménez, J. (2017). *El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>
- Reyes, C. (2018). *Importancia de las habilidades gerenciales*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes_ACJ.pdf
- Rocha, J. (2020). *Conocimiento*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19636/1/UPS-GT003091.pdf>
- Rodriguez, B. (2018). *Modelo Demanda - Control*. Recuperado el 07 de noviembre de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8113/CHMr odibl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Roque, E. (2019). *Banda Ancha (Definición tomada de la ITU)*. Obtenido de
de
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2565/T030_46065470_T%20Roque%20Zavaleta%2C%20Eliana%20Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruíz, N. (2021). *Definición de clima laboral*. Obtenido de
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rupay, S. (2018). *Estrés laboral*. Obtenido de
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicolog%C3%ADa%20%28Sa%C3%BAI%20Rupay%20Huarcaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rupay, S. (2018b). *Condiciones laborales*. Recuperado el 20 de noviembre de 2021, de
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicolog%C3%ADa%20%28Sa%C3%BAI%20Rupay%20Huarcaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, F. (2019). *Que son los cuestionarios estructurados*. @Francisco Guillermo Sánchez Espejo. Recuperado el 19 de Noviembre de 2019, de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html
- Santa María, R., & Ceron, L. (2019). *Rasgos de personalidad*. Obtenido de <https://casus.ucss.edu.pe/index.php/casus/article/view/217/146>

- Sinchi, A. (2020). *Competencia laboral*. Obtenido de https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1713/TS_SVAR_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sotomayor, R. (2021). *Problema identificado*. Obtenido de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/902/1/Raquel%20Mercedes%20Sotomayor%20Pari%C3%A1n.pdf>
- Tuapanta , J., Duque , M., & Mena , A. (2017). *ALFA DE CRONBACH PARA VALIDAR UN CUESTIONARIO DE USO DE TIC EN DOCENTES UNIVERSITARIOS* . Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Veliz, F. (2020). *Teoría de las Expectativas (Vroom, 1964)*. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25090/TM-305.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Estrés y desempeño laboral en tiempos de pandemia (COVID-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de coronel Portillo, 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p><u>Problema general</u> ¿Cómo es la relación del estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022?</p> <p><u>Problemas específicos</u> 1. ¿Cómo es la relación del ambiente laboral y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022? 2. ¿Cómo es la relación de las características individuales y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad</p>	<p><u>Objetivo general</u> Determinar la Relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.</p> <p><u>Objetivos específicos</u> 1. Determinar la relación del ambiente laboral y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022. 2. Evaluar las características individuales y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad</p>	<p><u>Hipótesis general</u> La relación del estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, es significativa.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u> 1. La Relación del ambiente laboral y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022, es significativa. 2. La Relación de las características individuales y el</p>	Estrés	Ambiente laboral	Liderazgo
					Relaciones interpersonales
					Condición laboral
				Características individuales	Recursos personales (conocimiento técnico, destrezas)
					Salud general de la persona
					Variable sociodemográfica (edad, genero)
					Rasgos de carácter y personalidad
				Tecnología	Uso eficiente
					Banda ancha
					Capacidad de software
				Agotamiento emocional	Carga administrativa
					Salud mental
factores psicosociales					

<p>de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022?</p> <p>3. ¿Cómo es la relación de la tecnología y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020?</p> <p>4. ¿Cómo es la relación del agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022?</p>	<p>de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.</p> <p>3. Medir la tecnología y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.</p> <p>4. Evaluar el agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la u Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022.</p>	<p>desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo 2022, es significativa.</p> <p>3. La Relación de la tecnología y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo. 2022 es significativa.</p> <p>4. La Relación del agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo 2022, es significativa.</p>	Desempeño laboral	Competencias	Realización personal
		Capacidades			
		Habilidades			
		Destrezas			
		Valores personales			
		Actitud asertiva			
		Compromiso hacia los resultados			
		Colaborativo			
		Sinergia			
		Ambiente armónico			
		Metas cumplidas			
		Metas cumplidas			
		Usuarios atendidos			
		Efectividad			

Anexo 2: Instrumento 1, Estrés laboral

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer y evaluar el estrés laboral en tu centro de trabajo, es anónima, la información será utilizada exclusivamente en la investigación, favor llenar con la mayor objetividad posible, marque con una X o \surd su respuesta.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Vece s	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Ambiente laboral						
01	La forma de liderar de mi jefe inmediato superior me estresa					
02	Las relaciones tóxicas de mis compañeros de trabajo me estresa					
03	El no desarrollo de actividades para fortalecer las relaciones interpersonales por parte de la UGEL me estresa					
04	La mala distribución de espacios de mi área de trabajo me estresa					
05	Las malas condiciones de trabajo que me brinda la UGEL me estresan					
Dimensión 2: características individuales						
06	El que no cuente con habilidades y destrezas personales para desarrollar mi trabajo me estresan					
07	El no trabajar en el cuidado de mi salud para mantener un estado de bienestar físico mental y social, me estresa					
08	El no mantener una alimentación equilibrada para sentirme bien física y mentalmente me genera estrés					
09	El no sentirme orgulloso (a) de mi edad y género me genera estrés					
10	El no contar con el carácter y personalidad fuerte me genera estrés					
Dimensión 3: Tecnología						
11	El no contar con el conocimiento necesario para hacer uso de la tecnología me genera estrés					
12	El no estar capacitado en el uso y manejo de la tecnología para desarrollar mi trabajo me genera estrés					
13	El no contar con la tecnología adecuada en mi centro laboral me genera estrés					
14	El no contar con acceso a internet en alta velocidad me genera estrés					
15	El no tener un equipo de cómputo que cuente con todos los programas informáticos y navegadores comunes me estresa					
Dimensión 4: agotamiento emocional						

16	La alta carga laboral me genera estrés					
17	El no contar con bienestar cognitivo, conductual y emocional me estresa					
18	El no tener organizado de manera adecuada mi trabajo me estresa					
19	La inestabilidad constante de mi centro laboral me estresa					
20	La no realización personal en mi centro de trabajo me estresa					

Anexo 3: Instrumento 2, Desempeño laboral.

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer y evaluar el desempeño laboral en tu centro de trabajo, es anónima, la información será utilizada exclusivamente en la investigación, favor llenar con la mayor objetividad posible, marque con una X o \checkmark su respuesta.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: competencias						
01	Muestras toda tu capacidad cognoscitiva para desempeñar tu trabajo					
02	La UGEL te capacita para mejorar tu desempeño laboral					
03	Usas todas tus habilidades técnicas para desempeñar tu trabajo					
04	Usas todas tus experiencias adquiridas para desempeñar tu trabajo					
05	Cumples eficaz y eficientemente el trabajo asignado					
Dimensión 2: Responsabilidad						
06	Muestras tranquilidad ante las dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo					
07	Mantienes informado a tu jefe inmediato del progreso de tu trabajo y de los problemas que pueden aparecer					
08	Muestras autonomía y resuelves oportunamente imprevistos al interior de tu trabajo					
09	Asumes con responsabilidad las consecuencias negativas de tus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
10	A pesar de las situaciones y problemas frecuentes que suceden cumples eficientemente con tu trabajo					

Dimensión 3: Trabajo en equipo						
11	Hay apoyo entre todos los compañeros de trabajo					
12	La UGEL promueve el trabajo en equipo					
13	Estás preparado para formar parte de un equipo de trabajo					
14	Valoras y respetas las ideas de todos tus compañeros de trabajo					
15	Respondes de manera clara y oportuna las dudas de tus compañeros					
Dimensión 4: eficiencia						
16	Tu grado de responsabilidad en el trabajo es acorde a tu capacidad profesional					
17	El nivel de conocimiento técnico que posees te permite un buen desenvolvimiento en tu puesto de trabajo					
18	Logras desarrollar con liderazgo y cooperación tu trabajo					
19	Logras adaptarte con rapidez a los cambios que se generan en tu entorno					
20	El tiempo que usas en la realización de tus actividades es el óptimo					

Anexo 4: Validación del instrumento 1- Experto 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Escuela de posgrado

Validación del instrumento 1: Estrés laboral

Tesis de maestría “Estrés y desempeño laboral en tiempos de pandemia (COVID-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de coronel Portillo, 2022”.

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: ROCHA GONZALES, MANUEL

1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.3 Cargo que desempeña: DOCENTE

1.4 Título y/o grado que ostenta: DOCTOR

II. AUTORA DEL INSTRUMENTO: Sayda Rosa, Gonzales Puma

III. APRECIACION DEL EXPERTO.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		

02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Confiabilidad , el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				X	
2. Validez , el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				X	
3. Objetividad , el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 80%

Pucallpa, 26 de agosto de 2022



Firma del experto

Anexo 5: Validación del instrumento 1 - Experto 2**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
Escuela de Administración**Validación del instrumento 1: Estrés laboral**

Tesis de maestría “Estrés y desempeño laboral en tiempos de pandemia (COVID-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de coronel Portillo, 2022 “

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Ormeño Carmona Pedro Julián

1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali.

1.3 Cargo que desempeña: Docente.

1.4 Título y/o grado que ostenta: Doctor en Administración de la Educación.

II. AUTORA DEL INSTRUMENTO: Sayda Rosa, Gonzales Puma.

III. APRECIACION DEL EXPERTO (A).

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Confiability , el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					85
2. Validez , el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					85
3. Objetividad , el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					85

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 85

Pucallpa, 26 de agosto de 2022



Firma del experto (a)

Anexo 6: Validación del instrumento 1 - Experto 3**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
Escuela de Administración**Validación del instrumento 1: Estrés laboral**

Tesis de maestría “Estrés y desempeño laboral en tiempos de pandemia (COVID-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de coronel Portillo, 2022 “

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Cachay Reyes Lincoln Frtiz.

1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali

1.3 Cargo que desempeña: Docente

1.4 Título y/o grado que ostenta: Doctor

II. AUTORA DEL INSTRUMENTO: Sayda Rosa, Gonzales Puma

III. APRECIACION DEL EXPERTO (A).

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Confiabilidad , el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					X
2. Validez , el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					X
3. Objetividad , el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 85

Pucallpa, 26 de agosto de 2022



Firma del experto

Anexo 7: Validación del instrumento 2 - Experto 1**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de posgrado****Validación del instrumento 1: Desempeño laboral**

Tesis de maestría “Estrés y desempeño laboral en tiempos de pandemia (COVID-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de coronel Portillo, 2022”

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: ROCHA GONZALES, MANUEL

1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.3 Cargo que desempeña: DOCENTE

1.4 Título y/o grado que ostenta: DOCTOR

II. AUTORA DEL INSTRUMENTO: Sayda Rosa, Gonzales Puma

III. APRECIACION DEL EXPERTO.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Confiabilidad , el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				X	
2. Validez , el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				X	
3. Objetividad , el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 80%

Pucallpa, 26 de agosto de 2022



Firma del experto

Anexo 8: Validación del instrumento 2 - Experto 2**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
Escuela de Administración**Validación del instrumento 1: Desempeño laboral**

Tesis de maestría “Estrés y desempeño laboral en tiempos de pandemia (COVID-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022 “

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Ormeño Carmona Pedro Julián

1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali

1.3 Cargo que desempeña: Docente

1.4 Título y/o grado que ostenta: Doctor en Administración de la Educación

II. AUTORA DEL INSTRUMENTO: Sayda Rosa, Gonzales Puma

III. APRECIACION DEL EXPERTO (A).

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Confiabilidad , el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					85
2. Validez , el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					85
3. Objetividad , el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					85

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 85

Pucallpa, 26 de agosto de 2022



Firma del experto (a)

Anexo 9: Validación del instrumento 2 - Experto 3**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
Escuela de Administración**Validación del instrumento 1: Desempeño laboral**

Tesis de maestría “Estrés y desempeño laboral en tiempos de pandemia (COVID-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022 “

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Cachay Reyes Lincoln Frtiz.

1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali

1.3 Cargo que desempeña: Docente

1.4 Título y/o grado que ostenta: Doctor

II. AUTORA DEL INSTRUMENTO: Sayda Rosa, Gonzales Puma

III. APRECIACION DEL EXPERTO (A).

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Confiabilidad , el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					X
2. Validez , el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					X
3. Objetividad , el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 85

Pucallpa, 26 de agosto de 2022



Firma del experto