

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



Estrés laboral y su influencia en el desempeño docente en una escuela superior técnica de Lambayeque

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN INGENIERÍA INDUSTRIAL CON MENCIÓN EN SEGURIDAD
INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL**

AUTOR

Susana Ureta Nuñez

ASESOR

Anthony Eduardo Laura Chumbiriza

<https://orcid.org/0000-0002-4332-7113>

Chiclayo, 2025

**Estrés laboral y su influencia en el desempeño docente en una
escuela superior técnica de Lambayeque**

PRESENTADA POR

Susana Ureta Nuñez

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

**MAESTRO EN INGENIERÍA INDUSTRIAL CON MENCIÓN
EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL**

APROBADA POR

Joselito Sanchez Perez

PRESIDENTE

Annie Mariella Vidarte Llaja

SECRETARIO

Anthony Eduardo Laura Chumbiriza

VOCAL

Dedicatoria

A mi esposo Cristhian y a mi madre Teresa, por su amor y apoyo incondicional, a lo largo de mi vida personal y profesional.

Agradecimiento

A los docentes de maestría, por impartir sus conocimientos durante esta etapa de estudios, sus enseñanzas son de gran soporte y contribución para mi crecimiento profesional y personal.

INFLUENCIA DEL ESTRES LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

INFORME DE ORIGINALIDAD

1 %	1 %	1 %	1 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
3	Submitted to Universidad Pedagogica y Tecnologica de Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo

ÍNDICE

I. Introducción	9
II. Revisión de la literatura	11
2.1. Antecedentes	11
III. Base teórica	15
3.1. Estrés laboral	15
3.1.1. Modelos teóricos del estrés	17
3.1.2. Tipos de modelos del estrés laboral	19
a. Modelo “exigencias”.....	19
b. Modelo de esfuerzo, con estímulo de recompensa.....	19
c. Modelo de estrés transaccional	19
d. Modelo de ajuste persona- entorno	20
e. Modelo de Maslach	20
3.1.3. Impacto del estrés laboral en el ámbito de la salud.....	20
3.1.4. Enfrentamiento del estrés laboral	21
3.1.5. Factores que impactan en el incremento del estrés laboral	21
3.1.6. Estrés laboral asociado a la profesión docente	22
3.1.7. Medición del estrés laboral	22
- Variable ansiedad:	23
- Variables depresión:	23
- Variable presiones:	23
- Variables desmotivación.....	23
3.1.8. Escala del estrés laboral realizado por la OIT/OMS	23
3.2. Desempeño docente.....	23
3.2.1. Concepto.....	23
3.2.2. Elementos que intervienen en el desempeño docente	25
3.2.3. Evaluación del desempeño docente.....	25
3.2.4. Teorías relacionadas al desempeño docente	26
A. Teoría de las necesidades de Maslow	26
B. Teoría de los factores de Herzberg	26
C. Teoría del job demands, resources model (JD-R)	26
IV. Materiales y métodos	27

4.1.	Tipo y nivel de investigación	27
4.2.	Diseño de investigación	27
4.3.	Población y muestra	27
4.4.	Operacionalización de las variables	28
4.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
4.5.1.	Cuestionario de estrés laboral de la OIT- OMS	28
4.6.	Procedimiento de análisis de datos.....	31
4.7.	Consideraciones éticas	32
V.	Resultados y discusiones.....	33
5.1.	Evaluación de la influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una escuela superior técnica.	33
5.2.	Cálculo del desempeño laboral de los docentes en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque.....	34
5.3.	Determinación de factores relacionados con el estrés influyen en el desempeño laboral de los docentes en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque.....	35
5.4.	Evaluación de la influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una escuela superior técnica.	36
5.5.	Propuesta de mejora para la reducción del estrés laboral en los docentes en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque	37
5.5.1.	Introducción	37
5.5.2.	Objetivo.....	38
5.5.3.	Justificación.....	38
5.5.4.	Alcance.....	38
5.5.5.	Propuestas.....	38
5.5.6.	Análisis presupuestal.....	40
VII.	Conclusiones	42
VIII.	Recomendaciones	43
Bibliografía	44
IX.	ANEXOS	50

Resumen

La presente investigación determinó el grado de influencia del estrés laboral con respecto al desempeño docente en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque. Este estudio es de tipo no experimental, descriptivo y correlacional, en la cual participaron 54 docentes.

Se aplicó como instrumento el cuestionario de estrés laboral, desarrollado por la OIT y la OMS, este instrumento ha sido validado en Latinoamérica. Por otro lado, el instrumento utilizado para la variable desempeño fue la ficha de evaluación desempeño docente. Según el análisis estadístico en el programa SPSS vs 27, se encontró que si existe una relación directa entre la variable independiente estrés laboral y la variable dependiente desempeño docente con un valor de $0.00 < 0.05$ y también se encontró que los factores que influyen más en la desempeño de los docentes fueron Respaldo del grupo (Rho=-0.840); Falta de Cohesión (Rho=-0.748); Influencia del líder (Rho=-0.706); Territorio organizacional (Rho=-0.624); Tecnología (Rho=-0.777); Estructura Organizacional (Rho=-0.907) y Clima Organizacional (Rho=-0.435).

Finalmente, se realizó una propuesta de mejora para reducir los niveles de estrés laboral, dando cumplimiento al principio de prevención de la ley de SST N° 29783, capacitación a todos los docentes supervisores en habilidades blandas, la evaluación del proveedor actual de internet aplicando una ficha de evaluación de proveedores, también se propone una redistribución de la oficina de la escuela superior técnica para que cada docente pueda llegar a un escritorio y trabajar de una manera más eficiente, tomando en cuenta los resultados de la aplicación de los métodos de evaluación ergonómica ROSE y LEST.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño, docente, educación.

Abstract

This research determined the degree of influence of work stress on teacher performance at a Technical High School in Lambayeque. This study was non-experimental, descriptive, and correlational. Fifty-four teachers participated.

The Work Stress Questionnaire, developed by the ILO and the WHO, was used as an instrument. This instrument has been validated in Latin America. The teacher performance evaluation form was used for the performance variable. According to statistical analysis using SPSS vs. 27, a direct relationship was found between the independent variable work stress and the dependent variable teacher performance, with a value of $0.00 < 0.05$. It was also found that the factors that most influenced teacher performance were: Group Support (Rho=-0.840); Lack of Cohesion (Rho=-0.748); Leader Influence (Rho=-0.706); Organizational Territory (Rho=-0.624); Technology (Rho=-0.777); Organizational Structure (Rho=-0.907); and Organizational Climate (Rho=-0.435).

Finally, an improvement proposal was made to reduce workplace stress levels, complying with the prevention principle of OSH Law No. 29783. All supervising teachers were trained in soft skills. The current internet provider was evaluated using a provider evaluation form. A redistribution of the technical college office was also proposed so that each teacher could access a desk and work more efficiently, taking into account the results of the ROSE and LEST ergonomic assessment methods.

Keywords: Work-related stress, performance, teacher, education.

I. Introducción

El estrés laboral es un problema a que afecta a millones de personas alrededor del mundo, es por ello por lo que se ha convertido en un factor principal de causales de enfermedades físicas y mentales. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que el estrés laboral es "estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos." [1]. Es por ello por lo que teniendo en consideración el estrés laboral puede conllevar a generar graves consecuencias en la salud y el bienestar de los docentes, lo que a su vez puede ocasionar afectaciones a su desempeño y a la calidad de la educación que imparten.

Desde la perspectiva internacional, diversos estudios han expuesto que el estrés laboral es un problema común en los docentes. El estudio realizado por Kyriacou [2] en los Estados Unidos demostró que el 61% docentes experimentaban estrés laboral crónico. Asimismo, en Europa, un estudio realizado específicamente en Finlandia determinó que el estrés laboral estaba relacionado a dos factores importantes como la carga de trabajo y la falta de apoyo de la institución [3]. También los investigadores McCormick & Barnett [4] den su estudio realizado determinaron que el estrés laboral en los docentes estaba relacionado con la falta de autonomía y sobre carga laboral.

En algunos países de América también se han realizado estudios, una investigación realizada en México develó que el 88% de los docentes guanajuatenses que trabajan en escuelas públicas de educación básica, perciben presiones asociadas al estrés laboral, asimismo un 54% de docentes soporta niveles de presión moderada y severa. [5].

El Perú no es exento a esta problemática, la investigación realizada por [6] determinó que existe una correlación baja entre el “estrés laboral” y el “desempeño docente” en instituciones educativas de Lima Metropolitana 2021. Por otro lado, [7] en su investigación respecto al estrés laboral en los docentes de una institución en Lima, demostraron que el 84.88% de los docentes padecían un nivel de estrés intermedio. También, la investigación realizada por [8] obtuvieron como resultado que, de los docentes de pregrado y postgrado, el 80% presentaban un nivel bajo de estrés laboral y el 15% revelaron un nivel intermedio.

La empresa en estudio es una Escuela Superior Técnica ubicada en la Av. Juan Tomis Stack 980, en la provincia de Chiclayo, región de Lambayeque. Esta institución se basa en formar y capacitar a jóvenes para el sector de la industria de la construcción. Sin embargo, durante el año 2024 los docentes han experimentado diversos niveles de estrés, obteniéndose un 5.56% de nivel alto, 70.37% un nivel medio y un 24.07% de nivel bajo. Asimismo, estos profesionales han demostrado un nivel de desempeño regular en un 5.45%, un nivel bueno de 61.82% y un nivel muy bueno de 30.91%, ello debido a los diversos factores entre los cuales destacan: la estructura organizacional, respaldo del grupo, tecnología, falta de cohesión, influencia del líder, territorio y el clima organizacional; factores que generan estrés en la plana docente de la institución y genera falencias en el desempeño laboral.

De lo mencionado anteriormente, es necesario tomar acciones de mejora y determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño, es por ello por lo que surge la siguiente interrogante ¿El estrés laboral influye en el desempeño docente en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque?

Para dar una respuesta sólida y fundamentada se estableció como objetivo general: Evaluar la influencia del estrés laboral y su influencia en el Desempeño docente en una escuela Superior Técnica de Lambayeque. Asimismo, se determinaron como objetivos específicos los siguientes: Identificar los niveles de estrés laboral que poseen los profesionales que ejercen la docencia en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque, calcular el desempeño laboral de los docentes en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque, determinar qué factores relacionados con el estrés influyen en el desempeño laboral de los docentes en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque y proponer una mejora para la reducción del estrés laboral en los docentes en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque.

Del mismo modo, se plantea como hipótesis general: El estrés laboral si influye de manera significativa en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Superior Técnica de Lambayeque. También se establecieron las siguientes hipótesis específicas: Los niveles de estrés laboral que poseen los profesionales que ejercen la docencia son altos, el desempeño de laboral de los docentes en bajo, el estrés laboral es el factor principal que influye en el desempeño laboral, proponer la mejora de condiciones laborales y capacitaciones al personal docente permitirá la reducción del estrés laboral en los docentes.

La investigación se justifica desde el aspecto teórico, porque permite determinar la relación entre el estrés y el desempeño, asimismo como los factores que intervienen o generan estrés en los docentes, fundamentando que el desempeño docente tiene una vinculo sólido con el estrés. Por otro, lado desde la perspectiva practica la investigación plantea desarrollar y ejecutar estrategias y programas de intervención para disminuir el estrés laboral y mejorar el desempeño docente. Desde el enfoque académico, este estudio contribuye en el avance del conocimiento en el campo de la educación, asimismo esta investigación será fuente para las próximas investigaciones que planteen desarrollar modelos teóricos y prácticos que expliquen la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente, también la investigación puede ser utilizada como fuente para informar y capacitar a docentes y público en general. También, desde el aspecto social, la investigación contribuye a la mejora de la calidad de la enseñanza, logrando tener grandes formadores que contribuyen a una educación de calidad, asimismo beneficia a los estudiantes y a la sociedad en general. Finalmente, desde la perspectiva económica, el presente estudio contribuye a la disminución de costos para la institución, mejorando la productividad de los docentes y disminuyendo la rotación de personal.

II. Revisión de la literatura

2.1. Antecedentes

El estrés laboral ha sido estudiado por diferentes investigadores a nivel internacional, ello debido a los diversos efectos que este genera en la persona, específicamente en el desempeño docente, siendo esta el caso de estudio.

En la investigación “Incidencia del Síndrome de Burnout en el entorno laboral del personal docente del Liceo Bolivariano Palmarito, Venezuela 2017”, el autor utilizó la metodología descriptiva y se consideró una muestra de 32 docentes. Obteniendo como resultado la existencia de una relación negativa del burnout o también llamado “hombre quemado”, con el entorno laboral del personal que desarrolla la actividad de docencia. Ya que se encontró que el estrés está en un nivel alto en sus tres dimensiones; físico, social y psíquico. En donde se validó que existía una prevalencia del síndrome de burnout con niveles altos en las 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización Personal) [9].

En Colombia realizaron una investigación donde afirman que el estrés en el trabajo tiene efectos negativos en los individuos y los lugares donde trabajan, concluyen que el estrés en lo

laboral es un problema psico-fisiológico, el cual es el resultado de la percepción de una amenaza del entorno, y, a su vez, por la estimulación externa que termina siendo un factor de riesgo para el sujeto [10].

En el artículo titulado, “Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores México 2014”, cuyo estudio fue de metodología correlacional, utilizó una muestra de 59 docentes de una de las carreras de la Universidad Autónoma para desarrollar sus resultados. Estos mostraron que existe correlación entre las variables. Además, de la existencia de una desorganización en la institución, así como con los trabajadores que realizan la función de supervisores y las condiciones laborales en las que se encuentran, afectando negativamente a la actividad del docente, porque a medida que el nivel que se percibe aumenta, el nivel del desempeño docente se reduce [11].

Para [12] en su investigación sobre la influencia del estrés laboral en el desempeño docente, cuyo objetivo primordial fue investigar cómo el estrés laboral influye en el desempeño docente en universidades ecuatorianas, esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal, su muestra fue de 198 catedráticos a tiempo completo. Como resultado obtuvo que el estrés genera un impacto negativo e importante en las competencias pedagógicas, deduciendo así que el estrés laboral perjudica el desempeño docente. El estudio concluye, argumentando que es de necesidad desarrollar estrategias de intervención específicas para contrarrestar el estrés laboral en el ámbito educativo.

Asimismo, [13] en su artículo sobre satisfacción laboral y Burnout en personal docente, para el cual planteó como objetivo principal de medir y describir el nivel de satisfacción laboral, la prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación. El estudio fue del tipo cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental. Asimismo, la muestra fue de 61 docentes de educación superior de la universidad pública de San Luis de Potosí en México. Entre los resultados de este estudio se encontraron correlaciones débiles y muy débiles negativas entre cansancio emocional y los factores de satisfacción laboral. Asimismo, se infiere que el contexto organizacional, el género y un segundo trabajo inciden en el estrés y ocasionan el Síndrome de Burnout. La investigación concluye, señalando que la institución debe mejorar las condiciones de trabajo, brindando ambientes de trabajo saludables, establecer lineamientos claros de ascensos y evaluar los factores de riesgo psicosocial del personal docente.

Por otro lado, [14] en su estudio sobre el estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto, cuyo objetivo principal fue caracterizar los estresores organizacionales y las consecuencias psicológicas en docentes del área rural de San Juan de Pasto, para ello se utilizó un estudio mixto secuencial explicativo, con un diseño muestral tipo censo. Como se resultó se obtuvo que el 80% de los docentes puntuaron en los niveles alto de estrés, así como también los factores de entorno de trabajo y condiciones de trabajo. La investigación concluye, que la identificación de estresores en las instituciones rurales permite el desarrollo de métodos de prevención, intervención y seguimiento a las dinámicas del centro educativo y además la promoción de la salud mental.

Asimismo, a nivel nacional se han realizado diversos estudios, los cuales son un fundamento sólido para la presente investigación.

Se desarrolló el estudio en la Instituciones Educativa de la Red 12 José Carlos Mariátegui Ugel 01 de V.M.T, con el fin de encontrar la relación del estrés con la gestión pedagógica, para este estudio se utilizó una investigación de diseño no experimental transversal, tomando una muestra de 161 profesionales de la enseñanza, a los cuales se les aplicó el test de estrés, concluyendo que el 74.5% presentan un bajo nivel de estrés y que el 25.5 % presentan un nivel medio del estrés [15].

En Piura se realizó una observación acerca de la escala del estrés en los maestros de las instituciones educativas, con el fin de medir la escala de estrés de los 3 docentes de cada institución, enfocándose en los factores de ansiedad, depresión, creencias, presiones y desmotivación. Este proyecto fue de enfoque cuantitativo, con la utilización de un instrumento sistemático, la cual fue la lista de cuestionado llamado ED 6 de Gutiérrez, Moran & Sanz en el año 2005. El diseño fue no experimental, de descripción simple; la población de estudio fue de 50 docentes. Con el desarrollo de esta investigación, se concluyó que existe una escala baja de estrés con respecto a los factores por “ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones y un nivel medio de estrés por falta de motivación” [16].

Chávez realizó un proyecto de investigación con el tema “Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de Trujillo en Perú 2015”, este estudio utilizó la metodología no experimental, descriptivo y de corte transversal, cuyo resultado obtenido indicó que el estrés laboral si influyó de manera

significativa en el desempeño de los docentes, ya que en el nivel medio da un resultado de 88,6%. En base al resultado obtenido, el investigador recomendó la prevención en las acciones que se vayan a realizar ya que con esto se podrá mejorar el manejo del estrés laboral, el cual permitirá mejorar los entornos laborales, y, de esta manera, poder mejorar el desempeño del docente, es por ello por lo que, algunos expertos concluyen que, mejorando los entornos laborales, se puede aumentar de manera progresiva el desempeño del docente [17].

En Perú, Muñoz, en el año 2018, tras su proyecto de investigación encontró una alta presencia de correlación e influencia entre el ambiente organizacional y el desempeño del docente, con este estudio les dio gran importancia a ambas variables, ya que son la evolución y superación del centro formativo. Y, de esta manera, concluye que si existe una correlación causal con la actividad docente [18].

En una investigación sobre el estrés laboral en una aula, los docentes de formación de las instituciones educativas privadas mixtas, se determinó que la causa del estrés en los docentes fue el uso constante de tecnologías y programas internacionales que traen como consecuencia un nivel bajo de apreciación ante la insensibilidad de las autoridades de la IEPB, esto termina ocasionando conflictos en la salud física-mental, al final el docente termina llevando los conflictos al hogar y afectando, de manera negativa, el desempeño de su labor. Este estudio se realizó en Lima, en el año 2016, autor Donayre [19].

En una investigación realizada en el año 2019 en Satipo, el investigador midió y analizó distintos factores como en referencia con el estrés laboral, como: estado laboral, condición civil, origen laboral, escala económica, género y permanencia laboral. Este estudio lo realizó utilizando la metodología descriptiva – comparativa, concluyendo que no existe diferencia significativa en relación con los factores indicados líneas arriba, de tal manera, es de poca importancia la presencia de estos en las causales del estrés que afectan a los docentes en los centros de estudio públicas del distrito de Mazamari, Satipo [20].

La investigación de la maestra Shirley Erika Vargas, en el año 2021, en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Oroya”, tuvo como objetivo hallar la existencia de la relación del estrés laboral y el desempeño de los docentes de la institución educativa, en su investigación concluyó que existe un % alto de nivel medio de estrés laboral con el 70,15% en docentes de dicha institución, también concluyó que existía un nivel bajo de desempeño docente con el 49,25% y un % de

nivel medio de desempeño docente con el 41,79 % en docentes de instituciones educativas públicas [21].

III. Base teórica

3.1. Estrés laboral

Según el artículo “prevención de riesgos laborales, salud laboral”, el estrés laboral es considerado como el riesgo psicosocial con más notoriedad en el mundo laboral y el más general de todos los que hay, afectando a los factores psicosociales existentes en los trabajos en todo el mundo. A su vez, representa un constante agotamiento del organismo, el cual dificulta de forma importante a las reacciones funcionales del individuo [22].

El “estrés laboral” es ocasionado por el ambiente de trabajo, ya sea por la impotencia y las presiones a las que están sometidos los trabajadores, en donde se afecta de manera importante la tranquilidad psicológica y física de todos los colaboradores. Entre los principales factores causantes del estrés laboral encontramos a directivos incompetentes, al ambiente laboral, el entorno físico, el volumen de trabajo, el tiempo limitado, sueldos por debajo de las expectativas salariales, la falta de facilidades para ascender, tecnología vetusta y la incertidumbre de no tener un trabajo permanente [23].

También se tiene la definición de la comisión europea de la seguridad y salud en el trabajo, el cual relaciona el estrés con el trabajo, e indica que el estrés es el conjunto de respuestas de emociones cognitivas, fisiológicas y de la actitud frente a la detección de aspectos peligrosos del trabajo [24].

Las diferentes investigaciones que han realizado los expertos en gestión de talento humano reúnen los principales elementos que ocasionan el estrés y cuál sería el impacto en el entorno del colaborador (Fig. 01), de esta manera se puede ver que es lo que le afecta al sujeto de una manera global. A continuación, se muestra una tabla donde se visualiza los elementos estresores del medio laboral [25]

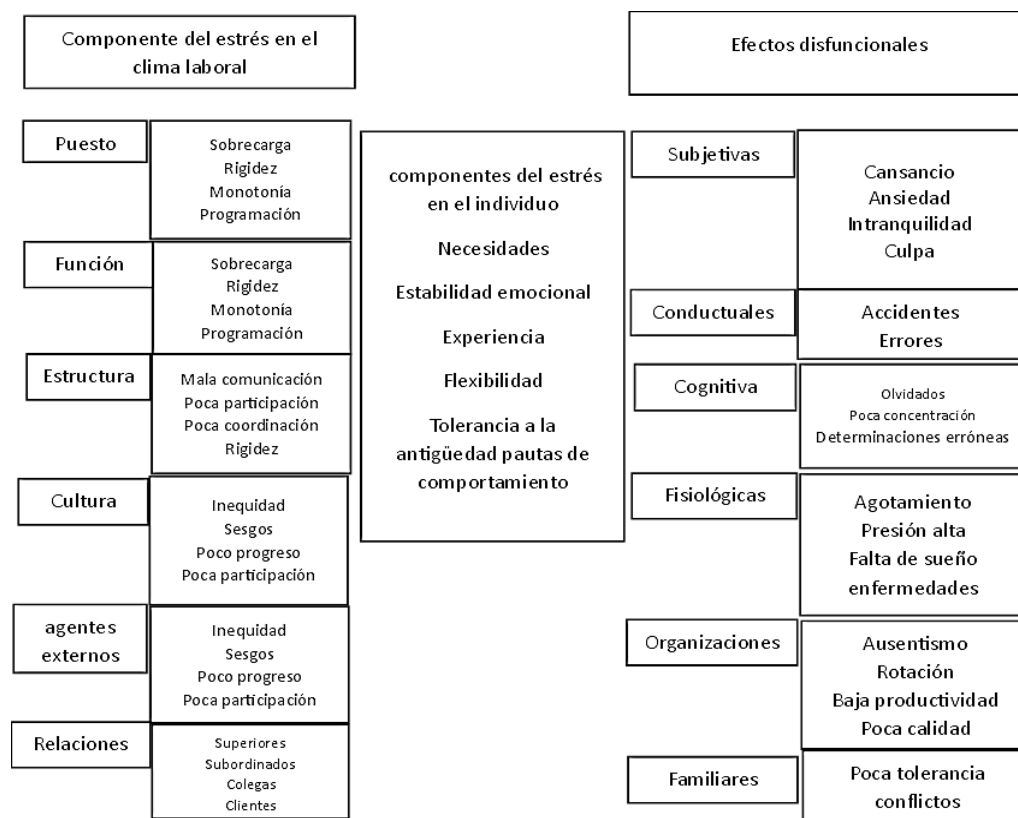


Figura 1. Principales elementos que ocasionan el estrés y el impacto

Fuente: Adecuación de SSO (p .117), por Marleni Ramírez, 2020, Editorial: Universidad abierta para adultos (UAPA).

En conclusión, se entiende como estrés a todo tipo de amenaza ante el cual el organismo necesita realizar ajustes adaptativos que le permitan mantener la homeóstasis y la supervivencia con base a lo vivido [26]. Según la Comisión Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el estrés laboral es “una reacción física y emocional perjudicial que se produce cuando las imposiciones del trabajo no coinciden con las capacidades, así como con los recursos y las necesidades del empleado” [27]

Factores del riesgo psicosocial – estrés laboral

Según la resolución ministerial N° 375-TR-2008, resalta que la existencia de agentes estresores serían parte de los riesgos psicosociales en todas las organizaciones, en donde el directivo tiene la función de prevenir estos casos con el fin de reducir los daños relacionados con dichos factores.

Por otra parte, Fernando Mansilla confirma que los riesgos psicosociales abarcan más de 1/3 de los accidentes y enfermedades ocupacionales relacionadas con el tipo de trabajo que desempeña el empleado. Adicionalmente, indica que el 30% de los colaboradores en Europa

padecen de estrés laboral, también contemplan el síndrome del hombre quemado “BURNOUT” y el mobbing, lo que ha causado un elevado grado de conflictos. De tal manera, los estudios europeos indican que un 9% de los colaboradores han afirmado sufrir de mobbing, el 20% padecieron del síndrome del hombre quemado y un total de 22% estaban expuestos al estrés laboral [28].

Si se considera el ámbito de la enseñanza abarcando la profesión de docencia, los factores de riesgos psicosociales investigados serían [29].

- Contenido de las clases
- Características de la tarea
- La carga laboral
- Condiciones del ambiente de trabajo
- Función laboral
- Progreso de la carrera
- Imposiciones laborales.

Síntomas del estrés

En el año 1984, los investigadores Hiebert y Farber examinaron diferentes estudios con respecto al estrés y recalcaron que la profesión del docente podría ser estresante, es por eso por lo que, la percepción de dicho estrés estaría condicionado a los requerimientos del entorno organizacional y a los recursos que tengan para poder enfrentarlos [30].

Según el investigador Russek, el estrés se manifiesta de 2 maneras:

- a. Nivel fisiológico: este tipo de nivel abarca todo desgaste físico, los cuales ocasionan diversas enfermedades como problemas digestivos, circulatorios y respiratorios.
- b. Nivel psicológico: abarca a las relaciones personales y circunstancias laborales que llevan al fracaso como lo son el cansancio emocional y el exceso de volumen de trabajo [31].

3.1.1. Modelos teóricos del estrés

En el año 1932, Walter Cannon planteó una teoría enfocada en la fisiología del estrés, basado en “FIGHT OR FLIGHT”, o también llamado “pelea o vuela” [32]. Indicando que el estrés se produce de manera automática por la percepción de alguna amenaza interna o externa, por este motivo, el cuerpo de la persona padece un conjunto de síntomas fisiológicos, incrementándose de la hormona de la adrenalina, así como la presencia de taquicardias e incremento de la presión sanguínea [33].

En el año 1962, se llevó a cabo un proyecto de investigación sobre el estrés ocupacional impulsado por la universidad de Michigan, los autores fueron French y Klan, ellos desarrollaron el proyecto de investigación social, en donde expusieron la teoría basada en la relación del rol, en el cual, la falta de claridad de los objetivos puede ocasionar problemas cuando el trabajador desarrolla sus responsabilidades, ya que no tiene sus funciones bien determinadas, generando como consecuencia un bajo rendimiento en el desarrollo del trabajo. No está demás indicar que el empleador que tenga personas a cargo tiene mayor carga de responsabilidad y, por consecuente, tienden a un mayor aumento de estrés, generando problemas de salud o la adopción de hábitos negativos [34].

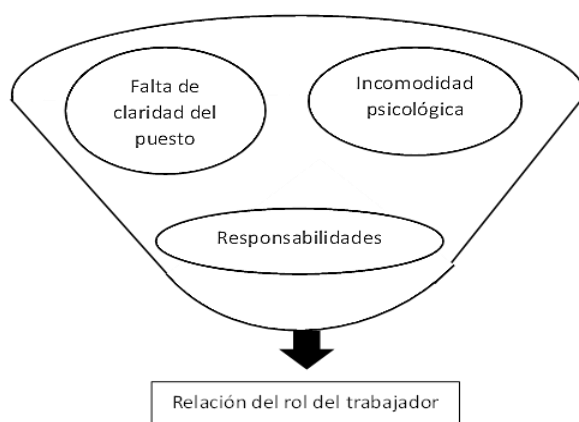


Figura 2. El estrés laboral en relación con el rol del trabajador

Nota: Adecuación del libro “Salud laboral de los trabajadores”, pág. 201, por Estefanía Navas, en el año 2018 de Interconsulting Bureau.

Hans Selye, famoso psico fisiólogo, por medio de la observación, concluyó que el cuerpo manifiesta respuestas generales, es por este motivo que propone la teoría del “síndrome general de adaptación”, dado que el cuerpo entra en alerta cuando se enfrenta al factor estresor, afectando al eje hipotálamo-hipófisis suprarrenal. Por consiguiente, Selye lo desarrolla por etapas, las cuales son [35]:

1^{ra} etapa: es la sensación de alarma cuando el individuo responde a los estímulos de las situaciones estresantes a través de una respuesta denominada choque y seguidamente respondida por un antichoque. En conclusión, el sistema nervioso autónomo contesta a los factores estresores.

2^{da} etapa: es la resistencia, en este punto el organismo del individuo conserva algo de equilibrio, esta etapa resalta por que desaparecen los cambios fisiológicos y bioquímicos, esto

no puede ser permanente ya que puede causar enfermedades como úlceras pépticas, así como infecciones en el cuerpo.

3^{ra} etapa: en esta etapa predomina el agotamiento por lo cual el individuo hará todo lo posible para responder a los estímulos estresores, teniendo como consecuencia 2 tipos de respuestas. La primera, en donde el organismo se adapta, y como segunda, en donde el organismo no se logra adaptar, ocasionando que reaparezcan los síntomas de la primera etapa.

Según la investigación de Lazarus y Folkman en el año 1986 “teorías del estrés antes una situación estresante” formuló un planteamiento teórico para el estrés, en el cual indica que el estrés es producido por la parte cognitiva del sujeto, respecto al entorno en donde se encuentra, es decir, el estrés no existe si no hay percepción de miedo y/o alarma [36].

3.1.2. Tipos de modelos del estrés laboral

a. Modelo “exigencias, control, apoyo”

Este modelo fue propuesto en el año 1990 por los investigadores Karasek & Theorell, el cual está conformado por la petición de los empleados y la capacidad de control que poseen al estar frente a ellas. Con respecto al círculo laboral, estos se enlazan con problemas del corazón, ya que el sujeto sufre tensiones y puede acabar en un problema cardiovascular [37].

b. Modelo de esfuerzo, con estímulo de recompensa

Este modelo fue desarrollado por Siefrist en el año 1996, en el cual indica que el esfuerzo del trabajador en el círculo de la organización o centro de trabajo debe ser recompensado, y esto es una fortaleza para la organización, en cambio, si el empleado percibe que no existen incentivos, se sentirá amenazado ya que le dará una sensación de inestabilidad en la organización [38].

c. Modelo de estrés transaccional

Este tipo de modelo se basa o se concentra en la relación de la persona con su entorno, esto es, según Lazarus & Folkman en el año 1984. Concluyendo que el estrés laboral se da por la exigencia del conflicto de la persona con su medio y la carencia de recursos que tiene para enfrentarlos.

Para este modelo, el investigador Folkman en el año 1986, propuso 2 procesos enlazantes en el estrés ocasionado por las transacciones de individuo y entorno; estimación cognitiva y la firmeza del pensamiento. El individuo, en la etapa de estimación cognitiva valora lo que podría pasar si está expuesto a los agentes estresores,

de esta manera, puede saber cómo prevenir o superar el daño potencial. Así mismo, la firmeza de pensamiento corresponde a la búsqueda de recursos positivos para enfrentar los problemas, de esta manera desarrollara esfuerzos específicos en busca de su bienestar [39].

d. Modelo de ajuste persona- entorno

Este modelo menciona que el entorno de la persona es el causante de los estímulos estresores, es decir, el estrés es el resultado de los desajustes del individuo y el entorno en el que se encuentra y se puede manifestar de 2 maneras, la primera es de acuerdo con los suministros otorgados al individuo y si estos calman la necesidad del sujeto. Y la segunda refiere sobre el nivel de exigencia del entorno, esto es según Harrion y Edward en el año 1993.

e. Modelo de Maslach

Según este modelo, el burnout corresponde a la respuesta de los estresores de naturaleza ajena al personal, enlazados con el ambiente laboral, esto ocasionado por la constante interacción de la persona con los receptores del servicio que brindan y se caracteriza por presentar cansancio emocional y un bajo nivel de desempeño personal en el trabajo [40]. Por otra parte, Maslach, en el año 2003, indica que el burnout es la consecuencia de la exposición permanente a estresores por la constante relación con otros individuos con su medio laboral. Concluye que la sobrecarga con otros individuos da como resultado comportamientos negativos, esto es según Leiter y Maslach en el año 1988.

3.1.3. Impacto del estrés laboral en el ámbito de la salud

Varios estudios afirman que el estrés laboral puede provocar problemas del corazón, así como varios trastornos para la salud como las bajas de defensas, adicción de algunos vicios nocivos, la obesidad por causa de sedentarismo, problemas psicosociales, entre muchas más [41].

Así mismo, según el autor Vidal Lacosta, en el 2019, el impacto del estrés también afecta al aumento de la hormona del cortisol, ya que esta hormona se incrementa cuando el individuo está expuesto a altos niveles de estrés, al menos en el transcurrir del día, esto ocurre por cuestiones relacionadas con el estado de ánimo y la percepción del estrés. También existe

la posibilidad de que se extienda el estrés, provocando un efecto en los sistemas neurovegetativos y el sistema inmunológico, ya que se activa generando cambios en todo el organismo, tal como el aumento de la hormona del cortisol, baja el nivel de serotonina, producción de oxitocina y el aumento de la adrenalina [42].

3.1.4. Enfrentamiento del estrés laboral

El individuo adopta cualidades singulares que lo hace capaz de administrar sus propios recursos para poder enfrentar el surgimiento de emociones negativas como la tristeza, la depresión y la ansiedad. Lo hace aplicando las técnicas de distracción, hablar con otras personas, o, en algunos casos, escribir el por qué se siente triste. La meditación también es un recurso muy aceptable, ya que se conecta con su parte espiritual [43].

3.1.5. Factores que impactan en el incremento del estrés laboral

En el año 2020, Ramírez llegó a la conclusión de que existen entornos laborales que están ligados al estrés, las cuales se detallan a continuación:

- Las circunstancias que están relacionadas al entorno organizacional fijadas por el estado del ambiente (higiene, falta de sanitarios, falta de espacios de ocio, falta de recursos para solucionar conflictos, horas adicionales en exceso, mal clima laboral, carencia de capacitación y formación, carencia de recompensa).
- Valorización de la existencia socioeconómico, si se percibe un nivel alto de la necesidad, se percibe el aumento del estrés.
- Los aspectos personales hacen que la persona se sienta débil o fuerte. Si están expuestos a las presiones psicológicas como el agotamiento físico, tienen mayores complicaciones en las relaciones interpersonales surgiendo peligro de conflictos. Se tiene una escasa tolerancia a la frustración, y la sociedad no le da algún incentivo.

Con lo mencionado en los párrafos anteriores, se concluye que el estrés se puede valorar en 3 tipos de respuestas [44]:

- Agotamiento emocional como el cansancio físico y emocional, la extenuación de la energía del colaborador por que percibe un exceso en las exigencias de su entorno, provocando que el colaborador se sienta frustrado y triste.
- La desrealización se manifiesta por la poca paciencia, pensamientos y actitudes negativas, distancia hacia los demás, generando ataques en su entorno organizacional.

- Carencia de logros personales, esto se distingue por el comportamiento negativo sobre su persona y oficio, y, a su vez, no le da valor al desempeño de sus actividades.

3.1.6. Estrés laboral asociado a la profesión docente

El desempeño docente es considerado una de las actividades con mayor exposición a agentes estresores por el motivo que está expuesto a las exigencias de la institución, por tal motivo, el docente se encuentra vulnerable a percibir trastornos de estrés, por lo tanto, es de suma importante investigar el cómo se desarrolla este profesional para poder prevenir o reducir el impacto negativo [45].

De tal manera, las consecuencias del estrés en docentes se reflejan cuando hay cansancio mental y emocional, por lo tanto, estas serían las razones más conocidas de cese del ejercicio de esta profesión. Zavala, en el año 2008, indica que la constante exposición a los agentes estresores ocasiona un malestar en el docente, generando emociones negativas, desfallecimiento físico, además de cambios de comportamientos de los docentes.

Según Kyriacou y Sutcliffe, en el año 1978 [46], en su investigación sobre el tema del estrés en docentes, define que el estrés es “aquella experiencia de emociones desagradables y negativas”, “así, como lo son; las frustraciones, el enojo, decaimiento y nerviosismo”, provocado por alguna fase del desempeño docente.

Por otro lado, los profesores Cheryl J. Travers y a Cary L. Cooper, en el año 1997, conceptualizaron el estrés de la labor docente como el síndrome de reacción de una emoción negativa como la “la ira y la depresión” [47], frecuentado de alteraciones fisiológicas, potencialmente peligrosos para la salud, el cual será resultado de las actividades del docente.

3.1.7. Medición del estrés laboral

Para poder realizar la medición del estrés laboral en los docentes, los autores Pablo Gutiérrez y Santiago Moran, en su estudio “Estrés docentes” desarrollaron un cuestionario total para poder determinar los factores estresores en los docentes, llamado ED-6 (Anexo 01), con un enfoque interactivo. Así mismo, este cuestionario está representado por el modelo transaccional, el cual fue propuesto por Lazarus, quien concluye que el estrés es la consecuencia de la interacción del individuo con su medio laboral. Por este motivo, en la escala se puede contemplar una lista de variables que contienen las principales fuentes de presión y las respuestas al agente estresor. Por consiguiente, se describen de la siguiente manera [48]:

- **Variable ansiedad:** según Sierra, en el año 2003, indica que la ansiedad es la constante inquietud del individuo por la exposición de algún potencial peligro, la cual se manifiesta por los ataques de pánico, y, en casos extremos, hasta síntomas psíquicos propios de los trastornos obsesivos [49].
- **Variables depresión:** la OMS, en el año 2021 [50], señala que la depresión es un trastorno psicológico que podría afectar la vida personal y profesional del individuo, ya que en desarrollo podría experimentar recurrentes emociones de tristeza, carencia de interés, nivel bajo de autoestima, falta de concentración, insomnio y sensación de agotamiento continuo. Y esto viene hacer uno de los diagnósticos clínicos casi frecuentes y el motivo común para solicitar una cita médica.
- **Variable presiones:** la carga laboral antecede a un factor de estrés que requiere de la valoración de la persona a una determinada situación o actividad, esto según Guillermo Rodríguez de Colombia [51].
- **Variables desmotivación:** la carencia de motivación por parte del profesional de la enseñanza es ocasionada por factores que anteceden a las condiciones de la actividad, estos pueden afectar el comportamiento del docente [52]. Así como las constantes maneras de comportarse, la percepción de desaliento y la carencia de consideración social, con respecto a labor de los docentes pueden ocasionar el incremento del nivel de desmotivación vivida por parte de los docentes.

3.1.8. Escala del estrés laboral realizado por la OIT/OMS

El mencionado instrumento “La escala de estrés por la OIT-OM”, fue creado en el año 1989 por los investigadores Ivancevich y Matteson. El instrumento en mención cuenta con una escala de estrés laboral y 7 dimensiones: Ámbito organizacional (a), esquema organizacional (b), territorio organizacional (c), tecnología (d), influencia del líder(e), falta de cohesión(f) y respaldo del grupo(g).

3.2.Desempeño docente.

3.2.1. Concepto

El desempeño, según Willman & Velasco, en el año 2011, lo definen como el proceso orientado a conseguir resultados, es decir algo visible, resolutivo [35].

Por otra parte, también se conceptualiza el desempeño como ciertas acciones o conductas de las personas que desempeñan una función en la organización, con el fin de llegar a cumplir los objetivos que sean importantes para la empresa u organización, los cuales serán posiblemente medidos por las diferentes habilidades de cada individuo [36].

Así mismo, el Ministerio de Educación define al “docente” como aquel profesional que posee el grado de profesor y/o licenciado en el rubro de la educación, o profesional que realiza la actividad de la enseñanza en diferentes organizaciones, con características y habilidades comprobadas a través de certificados, cuya función principal es brindar un servicio de calidad educativa, dirigido al cumplimiento y hacer respetar el derecho a la educación, realizándolo con equidad [28].

La destacada docente de la PUCE, Joselina Robalino Bolle, citado por la revista electrónica “Actualidades investigativas en educación”, recalca que el desempeño docente tiene que ver mucho con los factores de formación inicial y el progreso profesional continuo, entre otros, que son determinantes como lo son: “condiciones de trabajo, los niveles salariales, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, la autoestima, el reconocimiento social y la salud. Estos deben ser considerados para avanzar en los procesos de mejora del desempeño” [29].

Para la OIT-OMS, en base al estudio realizado en el año 1984, el desempeño varió a consecuencia del nivel de estrés, siendo una de las principales amenazas para la empresa u organización. En este estudio realizado por la OIT, se estudió la U invertida, el cual fue estudiado por Wexford en el año 1973 [30], quien menciona a la OIT-OMS, en donde se describe la efectividad del rendimiento en atribución al nivel de estrés, en consecuencia, cuando el nivel de estrés es tolerante, el nivel de desempeño será óptimo, y cuando el nivel de estrés sea extremo o muy elevado, el nivel de desempeño se reduce.

Reorientando la investigación de Freire y Corrales con respecto a la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño del docente universitario, concluyen lo siguiente: “ El estudio fue realizado teniendo como base el análisis documentario, que evidenció las causas principales que aquejan a un docente, lo que indica que los riesgos psicosociales afectan de manera poco favorable en el desempeño laboral de los docentes que enseñan en universidades, siendo estos la barrera que existe para que no haya una buena calidad en los procesos

académicos, es por ello por lo que se realiza un arduo trabajo en la prevención y la elaboración de algunos planes que apoyen en reducir el riesgo psicosocial y así mejore el nivel académico de las instituciones y universidades” [53].

3.2.2. Elementos que intervienen en el desempeño docente

En el año 2017, los investigadores Tenga y Alex Israel identificaron dos elementos principales que afectan al desempeño laboral, los cuales fueron intrínsecos y extrínsecos [32].

3.2.2.1.Elementos intrínsecos

Se conoce como elementos intrínsecos a todo aquel que sea invisible para el trabajador como lo son las motivaciones, personalidad, impulsos, competencias, valores, capacidades, las diferentes habilidades y la obtención de aspiraciones y cumplimiento de objetivos.

Lo antes mencionado puede ser incrementado, siempre y cuando el trabajador tenga la posibilidad de tener el dominio total de su trabajo, constituyendo sus propias metas, aclarando sus indicadores y, de esta manera, poder cumplir de manera eficaz sus actividades.

3.2.2.2.Elementos extrínsecos

En este elemento extrínseco se toma en cuenta los factores sociodemográficos, los cuales son variables de carácter estructural, que ayudan a la evaluación del rendimiento laboral, entre los más resaltantes se tiene el género, el cual indica que las mujeres tienen mejor rendimiento en el trabajo, en comparación de los hombres. Así mismo, se tiene el factor de edad, el cual se podría considerar que no tiene mayor importancia en el desempeño, pero existen estereotipos relacionados a este factor que pueden ser relevantes y que se tome ciertas conductas de marginación en el ambiente laboral.

3.2.3. Evaluación del desempeño docente

De acuerdo con los informes recibidos, resalta la evaluación del desempeño docente a través de opiniones de los alumnos, el cual ha sido recopilada por medio de cuestionarios, los cuales se complementan por la evaluación que se apliquen a los gerentes generales de las organizaciones y jefes inmediatos de los trabajadores [33]. Según el ministerio de educación, la evaluación del desempeño docente (EDD) valora características fundamentales que son parte del trabajo diario de todo docente [54].

3.2.4. Teorías relacionadas al desempeño docente

A. Teoría de las necesidades de Maslow

Este psicólogo estadounidense propone una pirámide en donde la persona complace sus necesidades en un orden jerárquico, a pesar de que exista esto, no tienen fin el proceso, ya que es un ciclo. La pirámide se clasifica de la siguiente manera: el primer nivel muestra las necesidades fisiológicas, el segundo nivel las necesidades sociales y, como último nivel, la necesidad de autorrelación, que es cuando el individuo tiene la percepción de autonomía y satisfacción de este. Es por este motivo que, los profesionales de la enseñanza se sientan motivados, tengan anhelos y que logren su autorrealización, ya que de esta manera mejorarán en su desempeño docente.

B. Teoría de los factores de Herzberg

Esta teoría también es conocida como la teoría de la motivación e higiene o teoría de los 2 factores, asevera que el rendimiento de los sujetos en el trabajo depende de cómo se encuentran con respecto a su satisfacción, los cuales experimentan en su entorno laboral. Frederick Herzberg manifiesta que el comportamiento del individuo depende de los elementos motivacionales, como los ascensos y las promociones. Lo que generaría desmotivación serían los salarios bajos y el medio laboral inadecuado. En referencia al factor higiénico, al no existir estos, va a predominar la desmotivación de la persona, por tal motivo realizará un trabajo deficiente y el desempeño labor se reducirá [34].

C. Teoría del job demands, resources model (JD-R)

Demerouti propuso esta teoría basado en el ambiente organizacional, el cual está compuesto por las demandas laborales y recursos laborales, a la misma vez, estos son procesos independientes, el primer componente cumple con la función de debilitar el bienestar y el segundo componente cumple la función de fortalecer la motivación; de igual manera, asumen dos áreas, las demandas laborales, que son los factores de riesgos y los recursos laborales, que son los factores de protección [35].

IV. Materiales y métodos

4.1. Tipo y nivel de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, con un nivel correlacional. De acuerdo con Hernández [55] menciona que el enfoque de la investigación aplicada es resolver problemas prácticos y puntuales, asimismo señala que el nivel correlacional tiene como objetivo determinar la relación o asociación entre dos o más variables de estudio. Desde el punto de vista aplicado la tesis plantea resolver los problemas relacionados con el estrés laboral en una Escuela Superior Técnica de la región Lambayeque. Asimismo, es correlacional debido a que relaciona la variable estrés laboral con la variable desempeño.

4.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se manipuló la variable. Según [55] en la investigación no experimental no se manipulan las variables, tan solo se observan y miden en su estado natural sin la intervención de la persona que investiga.

4.3. Población y muestra

- **Población:**

Para [56] define que la población es una agrupación total de personas, objetos o eventos que tienen características comunes y son de gran interés para el investigador. El estudio se realizó en una escuela superior técnica de Lambayeque, ubicada en Juan Tomis Stack 980. La población en estudio está conformada por 54 docentes de los cuales 11 son de modalidad de contrato CAS y 43 son contratados por órdenes de servicio, que se han desempeñado como docentes en el ciclo 2023-II de las carreras técnicas profesionales: Diseño de interiores, Edificaciones, Topografía y Geodesia y Administración de obras de construcción civil.

- **Muestra:**

Por otro lado, de acuerdo con [57] menciona que la muestra es un grupo determinado o seleccionado de la población que se utiliza para recopilar información. La presente investigación tiene una muestra de tipo censal, debido a que se incluye

a todos los elementos de la población, de tal forma que se obtenga una información completa con datos representativos de la misma población.

4.4. Operacionalización de las variables

En la tabla de operacionalización se identificó los puntos mostrados en el Anexo 1.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La presente investigación tiene como técnicas e instrumentos lo siguiente:

- Técnica de la encuesta: esta técnica permitirá recopilar la información necesaria para el investigador, para ello se utilizará como instrumento el cuestionario de encuesta, el cual será aplicado a la muestra.
- Técnica del análisis documental: consiste en recopilar información necesaria respecto a las variables de estudio (estrés laboral y desempeño docente), para ello se aplicará como instrumento las fichas de registro para obtener información específica.

4.5.1. Cuestionario de estrés laboral de la OIT- OMS

La técnica que se empleó fue la encuesta dirigida, basado en la escala de estrés laboral, elaborado por la OIT-OMS, la cual fue presentada por primera vez en España por los autores Ivancevich & Matteson en el año de 1989, y tiene como base el modelo de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa de Siegrist. Esta escala ha sido adaptada en diferentes países como México y Venezuela. En el Perú, fue el investigador Hinostroza, en su investigación “El estrés laboral y su influencia en los objetivos comerciales de la fuerza de ventas”, el que adaptó el cuestionario que está compuesto por 25 ítems, conteniendo las siguientes dimensiones, los cuales son:

Tabla 1. Dimensiones por cada ítem

Dimensiones	Ítems
Clima organizacional	1,10,11,20
Estructura organizacional	2,12,16,24
Territorio Organizacional	3,15,22
Tecnología	4,14,25
Influencia del líder	5,6,13,17
Falta de cohesión	7,9,18,21
Respaldo del grupo	8,19,23

Fuente: OIT-OMS, fundamentado por los autores Ivancevich y Matteson [36].

También se llegó a los resultados aplicando la escala de Likert, en donde se consideró 7 alternativas de respuesta, los cuales van desde la alternativa “nunca”, con puntaje de (1), hasta la alternativa “siempre” con puntaje (7).

Validez y confiabilidad

En la presente investigación se tomó como respaldo el estudio realizado en México, el cual fue una adaptación del cuestionario de estrés laboral de la OIT y OMS, ratificado en el año 2007 por el autor Medina, Lourdes Preciado y Manuel Pando. Para esta validación, los autores tomaron una muestra de 38,072, de diferentes sectores del área de producción, clasificándolos por actividades, dimensión de las empresas y estado socioeconómico. Se tuvo también en consideración la edad, género, antigüedad de la empresa y el puesto en donde se desempeñan los trabajadores.

El resultante de la adaptación indicó que el instrumento fue válido y fiable para proceder a medir el estrés laboral, considerando los 25 ítems del cuestionario, en donde se dividió en 2 macro grupos, los cuales fueron: procesos administrativos y condiciones organizacionales. Finalmente, al concluir el estudio, se registró que un 64% tenía validez de importancia. Según el alfa de Cronbach, se tuvo un valor de 0.92 de confiabilidad, el cual refleja que es un instrumento útil y eficaz para el objetivo del estudio [36].

El cuestionario de estrés según la OIT-OMS consta de siete alternativas de respuesta, como se muestra a continuación:

Tabla 2. Alternativas de respuesta de la cuestión de Estrés laboral OIT-OMS

ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA						
	Nunca	Raras veces	Ocasionalment e	Algunas veces	Frecuement e	Generalment e	Siempre
	1	2	3	4	5	6	7
DETALLE	NUNCA es fuente de estrés	RARA VEZ es fuente de estrés	OCASIONALMENTE es fuente de estrés	ALGUNAS VECES es fuente de estrés	FRECUENTEMENTE es fuente de estrés	GENERALMENTE es fuente de estrés	SIEMPRE es fuente de estrés

Fuente: Pamela Estefanía y Morales “Estrés laboral y factores de estrés, clima laboral y liderazgo” año 2020.

Tabla 3. nivel de estrés laboral

Nivel	Sumatoria
Nivel Bajo de estrés	<90.2
Nivel intermedio de estrés	90.3 - 117.2
Nivel de estrés	117.3- 153.2
Nivel alto de estrés	>153.3

Fuente: Soria años 2019 (Llaneza 2009)

En el cuestionario aplicado se añadió dimensiones como la edad, género, estado civil, tiempo de servicio, escolaridad y modalidad de contratación. Las preguntas que se aplicaron en el cuestionario se muestran en el Anexo 2.

Tabla 4. Confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos	Casos	
			N	%
Estrés Laboral	0.884	25	54	100

Nota. Elaborado en SPSS v. 27

En la tabla se muestra un valor de alfa de Cronbach de 0.884, el cual es mayor a 0.750 por lo que se demuestra la consistencia interna del instrumento.

4.5.2. Instrumento de medición de la variable dependiente desempeño docente

La ficha de evaluación del desempeño docente fue diseñada por la sede central de la escuela superior técnica en Lima, la cual trabaja con el ministerio de vivienda, saneamiento y construcción. Así mismo, todo cambio o mejora que se haga en las diferentes sedes ubicadas en toda la extensión del país, se realizan previo acuerdo o reunión con la sede central.

El proceso de evaluación del desempeño docente se realiza para canalizar el nivel académico, actitudes (puntualidad, cooperación, iniciativa), capacitación (técnica, pedagógica) y ejercicio docente (elaboración de material, plan de clases, desarrollo de clases, evaluación de aprendizaje, uso de documentos). La escuela superior técnica de Lambayeque si cuenta con un instrumento de evaluación del desempeño docente, cabe señalar que es lo que indica la sede central ubicada en Lima. Este método de evaluación es completo ya que evalúa de manera íntegra por que intervienen varios factores. En el anexo 4 se muestra las respuestas de este instrumento.

Tabla 5. Nivel de desempeño docente

Nivel	Sumatoria
Nivel regular	<33
Nivel Bueno	33.1 - 55
Nivel Muy Bueno	55.1- 77

Confiabilidad del instrumento

Tabla 6. confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos	Casos	
			N	%
Estrés Laboral	0.835	11	54	100

Nota. Elaborado en SPSS v. 27

En la tabla se muestra un valor de alfa de Cronbach de 0.835, el cual es mayor a 0.750 por lo que se demuestra la consistencia interna del instrumento.

4.6. Procedimiento de análisis de datos

Para poder determinar el nivel de desempeño de los docentes en la escuela superior técnica de Lambayeque, se envió un correo electrónico al coordinador de las carreras, solicitando el permiso y que se pueda compartir la evaluación del desempeño en el ciclo 2023-II. Seguidamente, teniendo ya la autorización, se procedió a evaluar a los docentes con respecto al estrés laboral, aplicando el instrumento de evaluación “Cuestionario” de la escala de estrés de la OIT, para identificar como se encuentran sus niveles de estrés con respecto a la ocupación que desempeñan. El cuestionario en mención se aplicó de manera online, a través de Google Forms, ya que de esta forma fue más factible evaluar a los 54 docentes y así minimizar el impedimento de los horarios que varían de docente en docente.

Se aplicaron los 25 ítems formulados por el cuestionario del estrés laboral de la OIT-OMS, los cuales se dividieron en dimensiones como: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Y para el desempeño docente, se aplicó la ficha de evaluación, con sus tres dimensiones: actitudes, capacitación y ejercicio docente.

Seguidamente, se desarrolló la base de datos obtenidos de ambas variables en Microsoft Excel, y se procesaron en el programa SPSS v 27, en donde se halló la confiabilidad del

instrumento, así como los niveles de ambas variables y su grado de relación a través del coeficiente de correlación Spearman (según se demuestra en la prueba de normalidad) [54]. Posteriormente, se plasmaron e interpretaron los resultados obtenidos en el informe de tesis a través de Microsoft Word, presentando así, los resultados obtenidos (ver anexo 4).

4.7. Consideraciones éticas

La investigación cumple con los criterios éticos establecidos en el Artículo 13^o del Reglamento del Repositorio de Investigaciones para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (USAT). Por otro lado, de acuerdo con el inciso C del Artículo 450 del Código de ética del colegio de ingenieros del Perú el investigador mantiene la reserva y discreción de la información de la empresa. Cabe mencionar que, los datos no fueron manipulados, así como también no se mencionó el nombre de la escuela superior técnica, dado que la información obtenida solo fue con fines académicos.

Los criterios éticos considerados fueron los siguientes:

- Consentimiento: de todos los docentes, a quienes se les hizo conocer el fin del trabajo de investigación.
- Confidencialidad: se les brindó la información necesaria a los docentes de la escuela superior técnica, y se recalcó la confidencialidad de la información brindada.

V. Resultados y discusiones

Se aplicó los instrumentos el cuestionario de estrés laboral y cuestionario de Autopercepción del desempeño docente a los 54 docentes contemplados en el grupo muestral. Este instrumento reportó la siguiente información sobre las variables. Se usó el programa estadístico SPSS v.27 para realizar el procesamiento estadístico.

5.1. Evaluación de la influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una escuela superior técnica.

Como primer objetivo se quiso identificar los niveles de estrés laboral que poseen los profesionales que ejercen la docencia, en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque. La tabla 7 muestra los niveles de estrés laboral presentes en los colaboradores. Para la identificación de los niveles de estrés laboral, se ha realizado la encuesta, la cual se evidencia en los Anexos 8, 9 y 10.

Tabla 7. Niveles de la variable Estrés Laboral

Tipo de contrato	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
CAS	4	36.36%	6	54.55%	1	9.09%
Ordenes de servicio	9	20.93%	32	74.42%	2	4.65%
Total	13	24.07%	38	70.37%	3	5.56%

Nota. Elaborado en SPSS v. 27

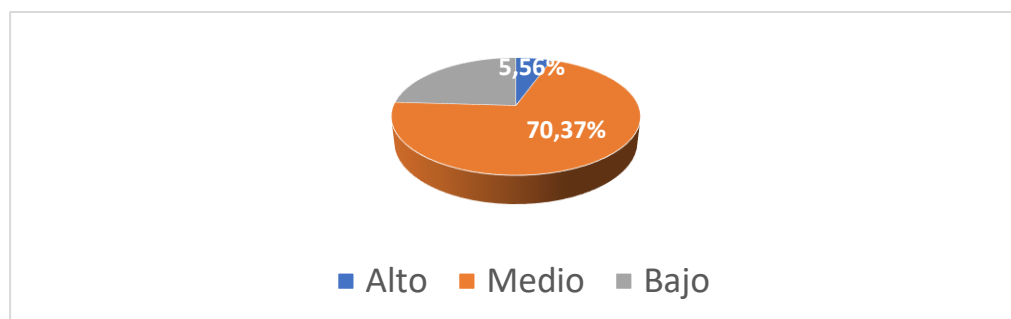


Figura 3. Niveles de la variable Estrés Laboral

Nota. Elaborado en Excel.

Se muestra que en el grupo de contratados bajo la modalidad de CAS destacó por tener un nivel medio de estrés laboral en 6 casos (54.55%). El grupo contratado bajo la modalidad de orden de servicio también destacó por tener de forma mayoritaria un nivel medio con 32 casos (74.42%). A nivel general, se encontró que 38 participantes (70.37%) tuvieron un nivel medio de estrés laboral, en segundo lugar, se encontró el nivel bajo con 13 casos (24.07%).

5.2. Cálculo del desempeño laboral de los docentes en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque.

Como segundo objetivo específico se quiso calcular el desempeño laboral de los docentes en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque. La tabla 8 presenta el nivel de desempeño de los docentes a nivel general y segmentado por el tipo de contrato.

Tabla 8. Niveles de la variable Desempeño laboral de los docentes

Tipo de contrato	Regular		Bueno		Muy Bueno	
	f	%	f	%	f	%
CAS	1	9.09%	6	54.55%	4	36.36%
Ordenes de servicio	2	4.65%	28	65.12%	13	30.23%
Total	3	5.56%	34	62.96%	17	31.48%

Nota. Elaborado en SPSS v. 27



Figura 4. Niveles de la variable Desempeño laboral de los docentes

Nota. Elaborado en Excel.

Se muestra que en el grupo de contratados bajo la modalidad de CAS destacó por tener un nivel bueno de desempeño docente con 6 casos (54.55%). El grupo contratado por órdenes de servicio destacó por tener un nivel de desempeño bueno con 28 casos (65.12%). A nivel general, se encontró que 34 participantes (62.96%) tuvieron un nivel medio.

5.3. Determinación de factores relacionados con el estrés influyen en el desempeño laboral de los docentes en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque.

Como tercer objetivo específico se planteó determinar qué factores relacionados con el estrés, influyen en el desempeño laboral de los docentes en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque. En la tabla 10 y 11 se muestran los valores de relación de las dimensiones del estrés laboral frente al desempeño docente.

Tabla 9. Relación de las dimensiones del estrés laboral con la variable desempeño

		laboral (1)			
		Respaldo del Grupo	Falta de Cohesión	Influencia del líder	Territorio organizacional
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,840**	-,748**	-,706**	-,624**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	54	54	54	54

Nota. Elaborado en SPSS v. 27

En la tabla se muestra que la significancia es de $0.00 < 0.05$ por lo que se demuestra que la variable desempeño docente se relaciona con las dimensiones Respaldo del grupo ($Rho = -0.840$); Falta de Cohesión ($Rho = -0.748$); Influencia del líder ($Rho = -0.706$); Territorio organizacional ($Rho = -0.624$).

Tabla 10. Relación de las dimensiones del estrés laboral con la variable desempeño laboral

		(2)		
		Tecnología	Estructura Organizacional	Clima Organizacional
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,777**	-,907**	-,435**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.001
	N	54	54	54

Nota. Elaborado en SPSS v. 27

En la tabla se muestra que la significancia es de $0.00 < 0.05$ por lo que se demuestra que la variable desempeño docente se relaciona con las dimensiones Tecnología ($Rho = -0.777$); Estructura Organizacional ($Rho = -0.907$); Clima Organizacional ($Rho = -0.435$).

Del análisis de las relaciones se muestra que los factores relacionados con el estrés son el respaldo del grupo, la falta de cohesión, la influencia del líder, el territorio organizacional, la tecnología, la estructura y el clima organizacionales. De estos se demostró que el factor con mayor importancia es la estructura organizacional, seguido de respaldo del grupo, tecnología, falta de cohesión, influencia del líder, territorio organizacional y, finalmente, clima organizacional.

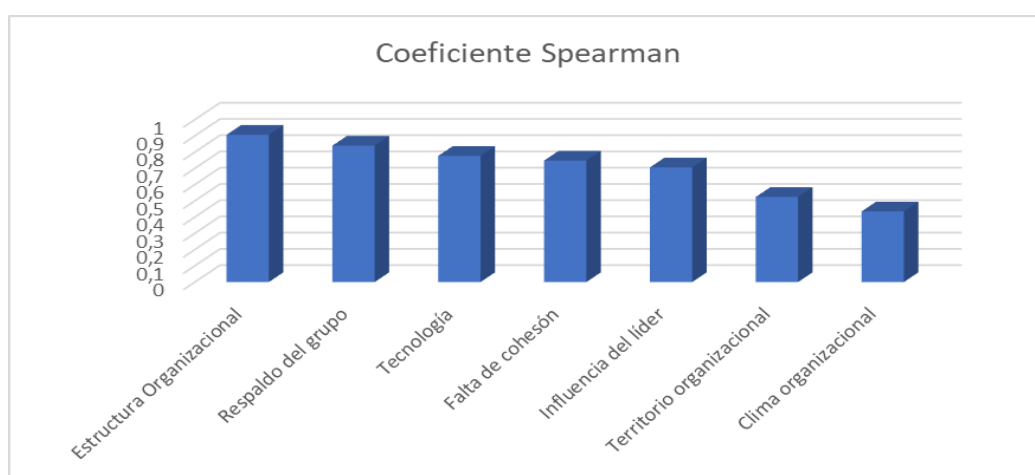


Figura 5. Relación de dimensiones de estrés laboral respecto al desempeño docente
Nota. Elaborado en Excel.

5.4. Evaluación de la influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una escuela superior técnica.

Como objetivo general se planteó evaluar la influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una escuela superior técnica. En la tabla 5 se muestra la relación general de las variables estrés laboral y desempeño docente.

Tabla 11. Relación entre variables

		Estrés Laboral	Desempeño docente
Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-,970**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	54	54
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,970**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	54	55

Nota. Elaborado en SPSS v. 27

En la tabla se muestra que la significancia es de $0.00 < 0.05$ por lo que se demuestra que las variables Estrés Laboral y Desempeño docente se relacionan de forma significativa en un grado negativo y alto ($Rho = -0.970$).

5.5. Propuesta de mejora para la reducción del estrés laboral en los docentes en una Escuela Superior Técnica de Lambayeque

5.5.1. Introducción

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación, se propone la intervención inmediata en ciertos puntos importantes, que son causantes de la aparición del estrés laboral, siguiendo la línea de los resultados estadísticos, después de haber aplicado el instrumento cuestionario de estrés de la OIT-OMS.

Los elementos que determinan un resultado poco favorable con respecto al nivel de estrés tienen el siguiente orden de influencia según las dimensiones del estrés laboral: estructura organizacional, respaldo del grupo, tecnología, falta de cohesión, influencia del líder, territorio y clima organizacional.

Según la OIT, en su guía del formador SOLVE, indica que en los últimos años se ha tomado mayor importancia a los factores psicosociales en el entorno laboral, en países desarrollados y en vías de desarrollo, el estrés laboral, el cansancio emocional o también conocido como burnout, hostigamiento psicosocial (mobbig), y otras maneras de violencia en el entorno laboral, son reconocidas como problemas globales, que no solo afectan a un país, sino a todos, no haciendo distinción de tipos de profesionales.

Así mismo, se confirma que los elementos estresores afectan a la salud, inasistencias y el desempeño de los colaboradores de una organización, por tal motivo

hoy en día existen múltiples investigaciones e intervenciones en diferentes países para el manejo de los riesgos psicosociales, en particular el estrés laboral. Las medidas que se están adoptando son las practicas preventivas y la inclusión de promociones de la salud, como el cuidado en la alimentación, la práctica de ejercicios entre otros hábitos saludables que aportan al bienestar de todos los trabajadores [37].

Finalmente, cabe mencionar que el estrés laboral ya no se considera como algo sin importancia que deben callar los trabajadores, es por ese motivo que la presente propuesta trata de mejorar los niveles de desempeño laboral a través de la mitigación de los efectos de los niveles de estrés laboral encontrados en los docentes.

5.5.2. Objetivo

Proponer una mejora para reducir los niveles de estrés laboral, en los docentes en la escuela Superior Técnica de Lambayeque.

5.5.3. Justificación

Actualmente, la escuela Superior Técnica de Lambayeque cuenta con una estructura orgánica conformada por el área de seguridad y salud en el trabajo, que va de la mano con el área de medicina ocupacional y psicología; pero hasta la fecha no se ha puesto ningún plan en marcha para apoyar a los docentes con respecto al estrés laboral por lo que pasan.

Cabe mencionar que, si bien es cierto que existe un plan de seguridad y salud en el trabajo, no se ha encontrado antecedes de haber puesto en marcha una propuesta o tan solo identificar los niveles de estrés laboral, que representan un riesgo psicosocial. Por tal motivo, se procederá a proponer estrategias, métodos, técnicas para encaminar, mejorar o eliminar las consecuencias causadas por el estrés laboral en el personal docente de escuelas en mención.

5.5.4. Alcance

La presente propuesta será útil para reducir o mitigar las consecuencias y efectos del estrés laboral de los docentes de la escuela Superior Técnica de Lambayeque.

5.5.5. Propuestas

Para el desarrollo de las propuestas, se tomó en cuenta las dimensiones estudiadas para la variable estrés laboral, para lo cual, se desarrolló una evaluación de los problemas actuales que presenta la Escuela Superior Técnica de Lambayeque, así como las propuestas de solución a estos. A continuación, se muestran a detalle:

Tabla 12. Propuestas de mejora

Dimensión del estrés laboral	Diagnóstico	Detalle	Propuesta de solución
Estructura organizacional	Existencia de documentación excesiva en el proceso de asistencia	El registro de la asistencia se hace tres veces: por medio de la seguridad de la institución, luego se desarrolla en el área de coordinación y, finalmente, en la computadora, generando cuellos de botellas.	Estandarizar el proceso de asistencia para los docentes
Respaldo de grupo-Clima organizacional	Celebración de cumpleaños solo para trabajadores CAS	Solo se celebran los cumpleaños a ciertos docentes pertenecientes del régimen CAS, mientras que al resto de docentes no se les considera. Además, entre el grupo no existe reconocimiento positivo que los motive y permita generar lazos de compañerismo	Celebración de fiestas de cumpleaños al personal del área académica. Implementación de la metodología Colega a colega.
Tecnología	Problemas con internet.	Problemas para desarrollar la marcación, generando impuntualidad en el sistema El personal por órdenes de servicio pide a otras áreas (a coordinación, secretaria, etc.) el acceso a sus computadoras para colocar su marcación de ingreso y salida en el sistema.	Evaluar la capacidad requerida de internet en la Escuela Superior Técnica de Lambayeque. Evaluar los proveedores de servicio de internet
Territorio organizacional	No hay espacios privados y delimitados en el trabajo	Todos los docentes laboran en una sola área, sin tener espacios divididos ni personalizados, trabajando junto con personal de distintas áreas (secretaría, atención, biblioteca, etc.), sin tener áreas limitadas, lo que genera cruces del personal, material, cables, etc.	Metodología LEST, Metodología ROSA Rediseño del área de escuela superior técnica
Falta de cohesión	Falta de apoyo	No hay respaldo y apoyo del coordinador general hacia los docentes	Capacitaciones sobre habilidades blandas y manejo de estrés.
Influencia del líder	Trabajo bajo presión	Existe presión de los supervisores para el logro de los resultados.	
Clima Organizacional	Falta de políticas para mejoramiento del bienestar	No existen políticas para descansos y liberación de estrés	Implementación de pausas activas. Implementación de técnicas de mindfulness. Ley SST 29783.

Fuente: Elaboración propia

5.5.5.1. Desarrollo de propuesta (Ver Anexo 7)

5.5.6. Análisis presupuestal

En base a las a las diferentes propuestas realizadas, a continuación, se presenta el presupuesto:

Tabla 13. Costos de la propuesta.

Descripción	Cantidad	Valor unit	Total
Internet (Mensual)	12	S/ 250.00	S/ 3,000.00
Capacitaciones (trimestral)	4	S/ 1,200.00	S/ 4,800.00
Pausas activas (mensual)	12	S/ 2,500.00	S/ 30,000.00
Materiales de oficina (anual)	2	S/ 700.00	S/ 1,400.00
Papel bond A4 - A3-1/2 millar (mensual)	10	S/ 12.60	S/ 126.00
Lapicero (rojo, negro, azul) (anual)	324	S/ 1.48	S/ 479.52
Plumones (rojo, negro, azul) (anual)	324	S/ 3.00	S/ 972.00
Mota	54	S/ 3.00	S/ 162.00
Alcohol desinfectante (mensual)	12	S/ 13.60	S/ 163.20
Diseño de la reorganización de oficinas	1	S/ 2,000.00	S/ 2,000.00
Mobiliario-escritorios	11	S/ 550.00	S/ 6,050.00
Mobiliario-sillas ergonómicas docentes-administrativos	15	S/ 206.00	S/ 3,090.00
Mobiliario-sillas ergonómicas público	6	S/ 109.00	S/ 654.00
Mobiliario-estantes	4	S/ 1,350.00	S/ 5,400.00
Mobiliario-puff	4	S/ 150.00	S/ 600.00
Pintura - 96 m2	1	S/ 960.00	S/ 960.00
Cambio de Pisos - 66m2	1	S/ 3,630.00	S/ 3,630.00
Elementos decorativos	1	S/ 850.00	S/ 850.00
Luminarias tipo 1	6	S/ 96.00	S/ 576.00
Luminarias tipo 2	2	S/ 60.00	S/ 120.00
Luminarias tipo 3	8	S/ 115.00	S/ 920.00
1 huellero	1	S/ 254.00	S/ 254.00
Total			S/ 66,206.72

Fuente: Elaboración propia

VI. Discusión.

El análisis estadístico, evidenció que la variable estrés laboral si influye en el desempeño docente, con una significancia de $0.00 < 0.05$, con esto se demuestra que si existe relación de grado negativo y alto ($Rho=-0.970$), al igual que la investigación realizada por [9] quien evidenció que existe una relación negativa del burnout o también llamado “hombre quemado”, con el entorno laboral del personal que desarrolla la actividad de docencia. Asimismo, [12] en su estudio determinó que el estrés genera un impacto negativo e importante en las competencias pedagógicas, deduciendo así que el estrés laboral perjudica el desempeño docente. Del mismo modo, [17] obtuvo como resultado que el estrés laboral si influyó de manera significativa en el desempeño de los docentes, ya que en el nivel medio da un resultado de 88,6%.

La investigación develo que los docentes han experimentado un nivel de estrés alto en el 5.56% (3) de los casos, el nivel medio se observó en el 70.37% (38) de encuestados y el nivel bajo estuvo presente en el 24.07% (13) del grupo. El autor [14] en su estudio obtuvo como resultado que el 80% de los docentes puntuaron en los niveles alto de estrés. Asimismo, ello lo reafirma [15] obteniendo como resultado en su investigación que el 74.5% presentan un bajo nivel de estrés y que el 25.5 % presentan un nivel medio del estrés. También el autor [21], en su investigación evidenció que existe un porcentaje alto de nivel medio de estrés laboral con el 70,15% en docentes de dicha institución, también concluyó que existía un nivel bajo de desempeño docente con el 49,25% y un % de nivel medio de desempeño docente con el 41,79 % en docentes de instituciones educativas públicas.

Por otro lado, con respecto a las dimensiones del estrés laboral que influyen en el desempeño docente, se encontró que tiene mayor relación con la dimensión de estructura organizacional ($Rho=-0.907$), tecnología ($Rho=-0.777$), territorio organizacional ($Rho=-0.624$) e influencia del líder ($Rho=-0.706$), ello también lo reafirma [11] quien determinó que la desorganización en la institución y las condiciones laborales en las que se encuentran las oficinas son factores que afectan negativamente a la actividad de los docentes. También, el investigador [13] identificó que el contexto organizacional, el género y un segundo trabajo contribuyen en el estrés. De igual manera, el estudio de [14] obtuvo que el 80% de los docentes puntuaron en los niveles alto de estrés, así como también los factores de entorno de trabajo y condiciones de trabajo.

VII. Conclusiones

Según el análisis estadístico realizado en la investigación, se acepta que la hipótesis general, es válido ya que se evidencia que si existe una influencia con una significancia de $0.00 < 0.05$ por que demuestra que las dimensiones del estrés laboral si influyen en el desempeño docente.

Después de haber aplicado el instrumento de evaluación del estrés laboral en los docentes de la escuela superior técnica en Lambayeque, se encontró que existe un nivel de estrés Alto con un 5.56%, nivel medio con 70.37% y un nivel bajo con un 24.07%, estos datos se procesaron el SPSS v 27, lo cual evidencia que el personal docente realiza sus labores diarias en condiciones de estrés laboral.

Por otro lado, se evidenció que los profesionales de la Escuela Superior Técnica de Lambayeque han sido valorados con un nivel regular en su desempeño docente en un 5.45% (3) de los casos; bueno, en el 61.82% (34); y muy bueno, en el 30.91% (17) del total, estos resultados reflejan el bajo desempeño de los docentes durante el periodo académico como una consecuencia del estrés laboral en la ejecución de sus labores.

Finalmente, los factores que se encuentran relacionados con el estrés son el respaldo del grupo, la falta de cohesión, la influencia del líder, el territorio organizacional, la tecnología, la estructura y el clima organizacionales. De estos se demostró que el factor con mayor importancia es la estructura organizacional, seguido de respaldo del grupo, tecnología, falta de cohesión, influencia del líder, territorio organizacional y, finalmente, clima organizacional, concluyendo que la variables desempeño del docente se relaciona con las dimensiones Respaldo del grupo ($Rho = -0.840$); Falta de Cohesión ($Rho = -0.748$); Influencia del líder ($Rho = -0.706$); Territorio organizacional ($Rho = -0.624$); Tecnología ($Rho = -0.777$); Estructura Organizacional ($Rho = -0.907$) y Clima Organizacional ($Rho = -0.435$).

VIII. Recomendaciones

Se recomienda al área de recursos humanos elaborar un plan de capacitaciones para el personal docente sin distinción alguna, logrando dotar de mayor conocimiento al personal en el SGSST, lo que conlleva a tener formadores especializados dando realce a la Educación Superior Técnica y por ende un mejor prestigio a la institución.

Asimismo, se recomienda a la institución realizar monitoreos frecuentes respecto al estrés laboral en los docentes, y con la participación de todo el equipo plantear estrategias que generen un mejor ambiente laboral. Además, de diseñar un cronograma de actividades recreacionales y reconocimientos sin distinción alguna.

También, se recomienda el método ROSA y LEST para las próximas investigaciones, ya que con estos métodos se evalúan la postura y los factores ergonómicos en el entorno laboral. Estas investigaciones, también se alinean a lo que buscan las empresas respecto a la comodidad de sus trabajadores en su área laboral, especialmente en el entorno administrativo.

Finalmente se recomienda desarrollar un estudio de rediseño de las áreas trabajo, el cual permita no solo va a permitir reducir los riesgos disergonómicos que enfrentan los trabajadores diariamente, sino que también sus labores las realicen de manera eficiente.

Bibliografía

- [1] O. M. d. I. Salud, «Organización Mundial de la Salud,» 21 febrero 2023. [En línea]. Available: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>. [Último acceso: 13 julio 2025].
- [2] C. Kyriacou, *Teacher Stress: Directions for Future Research.*, Estados Unidos: Revista Educativa, 2001, pp. 147-159.
- [3] K. Pyhältö, J. Pietarinen y K. Salmela-Aro, «El ajuste entre el entorno docente y el entorno laboral como marco para el agotamiento experimentado por los docentes finlandeses,» *Science Direct*, vol. 27, n° 7, pp. 924-933, 2011.
- [4] J. McCormick y K. Barnett, «Cultura, motivación y toma de decisiones vocacionales de estudiantes australianos de secundaria superior en escuelas privadas. Revista australiana de orientación y asesoramiento,» *Revista australiana de orientación y asesoramiento*, vol. 53, n° 1, pp. 65-83, 2011.
- [5] L. Rodríguez, A. Oramas y E. Rodríguez, «Estrés en docentes de educación básica : estudio de caso en Guanajuato, México,» *Salud de los trabajadores*, vol. 15, n° 1, pp. 5-16, 2007.
- [6] W. Paulino Alvarado, *ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA*, 2021, Lima: Universidad Científica del Sur, 2023.
- [7] A. Ramirez Pozo, E. Romero Guardia y J. Casas Gutierrez, *Estrés laboral en docentes de una Institución Educativa en la ciudad de Lima*, Lima: Universidad César Vallejo, 2022.
- [8] J. Aguirre Rosales y C. Molina Mendoza, «ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE PREGRADO Y POSTGRADO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LIMA CON RANGO UNIVERSITARIO, DURANTE EL PERÍODO 2019-II,» Universidad Tecnológica del Perú, Lima, 2022.
- [9] . I. . C. Colombo Torrealba, «Incidencia del Síndrome de Burnout en el clima laboral del personal docente del Liceo Bolivariano Palmarito, Palmarito estado Lara,» 2017.
- [10] J. E. a. C. N. L. OSORIO, «Estrés laboral,» 2017.
- [11] M. C. Rodríguez, «Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios,» *Actualidades Investigativas en Educación*, abril 2014.
- [12] G. Benitez Abarca, J. Nájera Lara, A. Benitez Abarca y N. Jacho Guanoluisa, «Influencia del estrés laboral en el desempeño docente por competencias en docentes universitarios,» *INNOVA RESEARCH JOURNAL*, vol. 10, n° 1, pp. 19-31, 2025.

- [13] L. Castañeda Santillán y A. Sánchez Macías, «Satisfacción laboral y burnout en personal docente.,» *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 12, n° 24, pp. 229-249, 2022.
- [14] J. M. Matabanchoy Salazar, D. Paz Suarez, S. M. Matabanchoy Tulcán y M. A. Jaramillo Corrales, «Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto,» *Revista Iberoamericana de Psicología*, vol. 13, n° 3, pp. 13-22, 2020.
- [15] J. E. OSORIO, *Estrés laboral*, 2019.
- [16] P. G. Sandander, *Estres docente: Elaboracion de la escala ED-6 para su evaluacion relieve*, 2018.
- [17] R. D. P. C. QUIÑONES, «INFLUENCIA DEL ESTRES LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO PARTICULAR LA INNAMCULADA DE TRUJILLO -PERU 2018,» p. 81, 2018.
- [18] I. C. Carmona, «CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA IEP, SEGUNDO CABREBA MUZO 2018,» 2018.
- [19] «PERCEPCIÓN SOBRE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACION BASICA REGULAR DE NIVEL SECUNDARIA QUE APLICAN PROGRAMAS INTERNACIONALES EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA BILINGUE,» SAN MIGUEL, 2016.
- [20] R. N. Satipo. Cuba Lozano, «Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo 2019,» SATIPO, 2019.
- [21] S. E. Z. VARGAS, «Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas publicas de la oroya,» Huancayo, 2021.
- [22] D. online, «UNION SINDICAL OBRERA,» SYNDICAT EUROPEAN TRADE UNION, 6 AGOSTO 2020. [En línea]. Available: <https://www.uso.es/estres-laboral-como-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20es%2C%20probablemente%2C%20el,sus%20respuestas%20funcionales%20y%20adaptativas..> [Último acceso: DOMINGO JULIO 2023].
- [23] J.-G. Arturo, «Escala de estrés percibido en estudiantes de odontología, enfermería y psicología: validez de constructor psicología: validez de constructo,» *CONCIENCIAEPG*, p. 13, 30 noviembre 2019.
- [24] F. e. p. l. p. d. r. l. F.S.P, «CANAL DE comunicacion en riesgos psicosociales,» *CEPYME*, 2022.
- [25] Reynier Israel Ramírez Molina, Mauricio Junior Santamaria Ruiz ,Diego Alonso Cano Pacheco, «Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano,» vol. vol. 37, pp. pp. 244-259, 2021.

- [26] M. S. Hanco Gomez, A. Carpio Maraza, Z. . J. Laura Castillo y E. Flores Mamani, «Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno,» *Scielo Peru*, vol. 12, n° 3, 2021.
- [27] I. Chiavenato, *Administración de recursos humanos*, Mexico: MC GRAW HILL, 2019.
- [28] MIEDU, «Marco de buen desempeño docente,» *MINEDU*, 2014.
- [29] A. Barrantes Rivera y C. Arguello, «LA OPINIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN EDUCACIÓN PRIMARIA SOBRE LAS ACTIVIDADES,» 2010.
- [30] c. M. OIT-OMS, *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*, Ginebra, 1984.
- [31] J. D. Freire Samaniego y N. . A. Corrales Suárez, «Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios,» *Dialnet*, vol. 9, n° 4, pp. 53-68, 2018.
- [32] A. I. Teanga Aguilar, «Factores que influyen en el desempeño de la práctica pre profesional de los internos rotativos de enfermería de la Universidad Técnica del Norte en el Hospital San Luis de Otavalo 2017,» 2017.
- [33] M. R. Beltrán, «La evaluación del desempeño docente en la universidad,» *Revista electrónica de investigación educativa*, vol. 10, 2008.
- [34] K. T. ., J. O. Andrea Guartán, *la evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*, QUITO: DIGITAL PUBLISHER, 2019.
- [35] A. B. B. Evangelia Demerouti, «The Job Demands-Resources model: challenges for future research,» *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 37, n° 2, 2011.
- [36] P. y P. Medina, «Ficha técnica del instrumento cuestionario sobre estrés laboral OIT-OMS,» Mexico, 2007.
- [37] O. i. d. Trabajo, «Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo,» Centro Internacional de Formación de la OIT, Turin, Italia, 2012.
- [38] S. Abdelkareem Alwaely y H. Yousef Jarrah, «Occupational Burnout and its Relation to Academic Staff Performance at academis staff performance al Al Ain University, College og Education (Evaluation Study),» *Dialnet*, vol. 5, n° 10, pp. 19-28, 2020.
- [39] H. SELYE, *Stress y resiliencia. Hans Selye y el encuentro de las dos culturas*, 2013.
- [40] W. Cannon, *ESTRÉS, HOMEOSTASIS Y ENFERMEDAD*, Zaragoza: A. Seva, 1935.
- [41] T. Molina Jiménez, A. Gutiérrez García, L. Hernández Domínguez y C. Contreras, «Estrés psicosocial: Algunos aspectos clínicos y experimentales,» 2008, p. 354.

- [42] S. d. R. H. Raquel Rodriguez Carvajal, «Los procesos de estres laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciacion, actualizacion y lineas de intervencion,» vol. 57, pp. 72-88, 2011.
- [43] J. Peiro y . I. Rodríguez, *Estres laboral , liderazgo y salud organizacional-PAPELES DEL PSICOLOGO*, valencia, España, 2008.
- [44] J. G. M. r. A. A. Barrio, «El estres como respuesta,» Badajoz, España, 2006.
- [45] Á. Gutiérrez R, *Estrés organizacional*, Mexico: Editorial Trillas, 2012.
- [46] D. Santos, «Cómo recolectar datos: métodos, ejemplos y herramientas clave,» *Hubspot*, 2022.
- [47] O. i. d. Trabajo, «La organizacion del trabajo y el estres,» Ginebra, 2004.
- [48] W. Cannon, *TEORIA BASADA EN LA RESPUESTA*, EEUU, 1932.
- [49] V. Vidal Lacosta, «El estres laboral: Analisis y prevencion,» de *Estres laboral*, Zaragoza, UNE, 2019, p. 174.
- [50] *Estres y Ansiedad*, 2020.
- [51] J. Y. K. R. FRENCH, «A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health,» 1962, pp. 1-47.
- [52] V. V. Lacosta, *El estres laboral : Analisisi y prevencion*, ZAragoza: une, 2019.
- [53] N. A. C. S. Jorge David Freire Samaniego, «Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios,» *Dialnet*, vol. 9, nº 4, p. 68, 2018.
- [54] M. d. Educacion, «En que consiste la evaluacion del desempeño docente,» *Evaluacion docente*, 2017.
- [55] R. Hernandez Sampieri, C. Fernandez Collado y P. Baptista Lucio, *Metodologia de la Investigacion*, Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, 2014.
- [56] F. Kerlinger y L. Howard, *Investigacion del comportamiento Metodos de Investigacion en Ciencias Sociales*, Chile: McGraw-Hill Interamericana de Chile LTDA, 2002.
- [57] J. Creswell, *Research Design. Qualitative, quantitative*, United States of America: SAGE, 2014.
- [58] M. J. B. Canales, «“INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO DEL DOCENTE DE EDUCACION SECUNDARIA” / "INFLUENCE OF JOB STRESS ON ACADEMIC PERFORMANCE OF TEACHERS OF SECONDARY EDUCATION,» 2019.

- [59] D. Santos, «Marketing, Recoleccion de datos,» 14 Marzo 2023. [En línea]. Available: <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>. [Último acceso: martes Julio 2022].
- [60] L. Victor Vidal, *El estres laboral , Analisis y Prevencion*, Zaragoza: 1era edicion, 2019.
- [61] E. F. C. y B. L. d. Barco, «Estrategias de afrontamiento del estres y estilos de conducta interpersonal,» de *Teorias basadas en la interaccion*, España, 2010, p. 2.
- [62] M. Chiang Vega, «factores psicosociales, estres y su relacion con el desempeño, comparacion entre centros de salud,» vol. 21, nº 2, pp. 111-128, 2013.
- [63] J. d. P. Siegrist, *Modelos de Investigación del estrés: Esfuerzo – Recompensa de Siegrist*, MADRID.
- [64] J. L. L. WEILG, «RELACION ENTRES LOS NIVELES DE CORTISOL DURANTE EL ESTRES Y EL DESEMPEÑO DE LA MEMORIA A CORTO PLAZO EN LOS ESTUDIANTES DE EDUCACION SUPERIOR EN LA CIUDAD DE LIMA METROPOLITANA,» p. 86, 2020.
- [65] V. Vidal Lacosta, «El estres laboral,» p. 20, 2019.
- [66] C. M. DRA, «COMPRENDIENDO EL BURNOUT,» *CIENCIA & TRABAJO*, vol. 19, p. 58, ABRIL 2017.
- [67] J. A. Moriana Elvira y H. Cabrera, «Estres y Burnout en profesores,» *internacional journal of clinical and health psychology*, vol. 4, nº 3, pp. 597-621, 2004.
- [68] c. j. T. -. C. L. Cooper, *El estres de los profesoes "La presion de la avctividad docente"*, Barcelona: Paidos Iberica S.A, 1997.
- [69] S. V. V. Agurto, «Medición del nivel de estrés laboral de docentes que,» *PIura*, 2021.
- [70] S.-L. Olivares-Olivares, «El desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes,» *Revista libroameicana de educacion superior*, 23 enero 2017.
- [71] A. Aguilar Acosta y M. Mayorga Lascano, «Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador,» 1 abril 2020.
- [72] G.-S. y M.-S. (2005), «Estres docentes: elaboracion de la escala ED-6, para su evaluacion relieve,» *RELIEVE*, vol. 11, nº 001, pp. 47-61, 2005.
- [73] J. C. SIERRA, «Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos,» *MAL ESTAR E SUBJETIVIDADE*, vol. 3, nº 1, pp. 10-59, 2003.
- [74] o. m. d. l. salud, «organizacion mundial de la salud,» 31 marzo 2023. [En línea]. Available: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>. [Último acceso: 14 Julio 2023].

- [75] G. A. R. Martínez, «La presión como factor,» pp. 67-86, 2 agosto 2013.
- [76] S. C. López, «Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias,» *REVISTA MEXICANA DE PSICOLOGIA*, 7 ENERO 2019.
- [77] I. y. T. M. Canton Mayo, «El problema de la identificación docentes,» 2018.
- [78] J. M. Fernández-arata, «desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú,» *Universitas Psychologica*, 2008.
- [79] «web del maestro cmf,» junio 2023. [En línea]. Available: <https://webdelmaestrocmaf.com/portal/piramide-de-necesidades-del-docente-maslow/>.
- [80] PERSON, «COEFICIENTE DE CORRELACIÓN LINEAL DE PEARSON».
- [81] C. d. p. d. r. d. trabajo, «Factores de riesgo psicosocial en el trabajo,» 30 julio 2023. [En línea]. Available: http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm.
- [82] D. R. T. Huamán, «Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios,» Lima, 2019.
- [83] E. M. Obregón Quinto, «La influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DINO S.R.L NUEVO CHIMBOTE 2018,» CHIMBOTE, 2018.
- [84] M. E. acome-Muñoz, «Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador,» *Revista medica electronica*, vol. 43, n° 5, 2021.
- [85] M. P. Moreno, «Análisis factorial exploratorio del ‘Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo peru,» 2016.
- [86] M. A. S. Tunanñaña, «Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en los trabajadores de un call center,» *ResearchGate*, p. 19, 2013.
- [87] I. d. T. y. Servicio de Administración del Trabajo, «Estrés Laboral,» 2016.
- [88] Z. J. L. Castillo, «Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno,» *scielo*, vol. 12, n° 3, 2021.
- [89] I. Chiavenato, administración de recursos humanos, Colombia: MC GRAW HILL, 2001.

IX. ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
Variable independiente/Variante dependiente	Definición	Dimensiones	Indicadores	Índices	Instrumento	Diseño metodológico
Estrés laboral	Según la OMS define el estrés laboral como aquel que conduce a disfunciones físicas, mentales y sociales; que puede llegar a dañar la salud de las personas, ya que el trabajo impone retos y condiciones que	Clima organizacional	<p>1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?</p> <p>10. ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?</p> <p>11. ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño?</p> <p>20. ¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?, me estresa?,</p>	1,10,11,20	Cuestionario "Escala de Estrés OIT"	1. El diseño de la investigación será correlacional de corte transversal, también tendrá un enfoque relacional causal, y un nivel de investigación descriptiva, porque se explicará las características que

superan los límites.	Estructura organizacional	<p>2. ¿El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa?</p> <p>12. ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?</p> <p>16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?</p> <p>24. ¿El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?</p>	2,24,12,16	<p>Cuestionario “Escala de Estrés OIT”</p>	complementan las variables y poder comprenderla.
	Territorio organizacional	<p>3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?</p> <p>15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?</p>	3,15,22	<p>Cuestionario “Escala de Estrés OIT”</p>	

		22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?		
	Tecnología	4. ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa? 14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa? 25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	4,14,25	Cuestionario “Escala de Estrés OIT”
	Influencia del líder	5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?, 6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?, 13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?, 17. ¿El que mi	5,6,13,17	Cuestionario “Escala de Estrés OIT”

			supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?		
	Falta de cohesión	<p>7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?,</p> <p>9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?,</p> <p>18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre?,</p> <p>21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés? desorganizado me estresa?,</p>	7,9,18,21	<p>Questionario</p> <p>“Escala de Estrés OIT”</p>	

		Respaldo del grupo	<p>8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?,</p> <p>9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?,</p> <p>23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?</p>	8,9,23	Cuestionario "Escala de Estrés OIT"	
Desempeño docente	Según Chiavenato en el año 2000, define al desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos	Actitudes	Puntualidad	RARA VEZ FALTA, RARA VEZ LLEGA TARDE, NUNCA FALTA NI LLEGA TARDE	Ficha de evaluación de desempeño docente de la escuela superior técnica en	1. El diseño de la investigación será correlacional de corte transversal, también tendrá un enfoque relacional causal, y un
			Cooperación	RARA VEZ COOPERA, CASI SIEMPRE COOPERA, SIEMPRE COOPERA		

<p>fijados, esto constituye la estrategia individual para lograrlos. También consideran que es el conjunto de características individuales, como lo son: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan en el trabajo y la organización, así lo define Milkovich y Boudrem en el año 1994.</p>		Iniciativa,	RARA VEZ TIENE INICIATIVA, CASI SIEMPRE TIENE INICIATIVA, SIEMPRE TIENE INICIATIVA	<p>Lambaye que</p> <p>nivel de investigación descriptiva, porque se explicará las características que complementan las variables y poder comprenderla.</p>
	Capacitación	Actividad Técnico	DE 05 A 10 HORAS, DE 11 A 20 HORAS, DE 21 A 30 HORAS, MAS DE 31 HORAS	
		Actividad Pedagógica		
	Ejercicio docente	Horas dictadas	DE 100 A 300 HORAS, DE 301 A 600 HORAS, DE 601 A 900 HORAS, DE 901 A 1200 HORAS,DE 1201 HORAS A MAS	
		Elaboración material didáctico	ELABORA SEPARATAS/RESÚMENES, ELABORA PRESENTACIONES, ELABORA SEPARATAS/RESÚMENES/PRESENTACIONES	
		Plan de clases	RARA VEZ PLANIFICA SUS CLASES, CASI SIEMPRE PLANIFICA SUS CLASES, SIEMPRE PLANIFICA SUS CLASES	
			1. El diseño de la investigación será correlacional de corte transversal, también tendrá un enfoque relacional causal, y un nivel de investigación	

		Desarrollo de clases	SOLO UN CRITERIO, SOLO 2 CRITERIOS, SOLO 3 CRITERIOS, SOLO 4 CRITERIOS, SÓLO 5 CRITERIOS	descriptiva, porque se explicará las características que complementan las variables y poder comprenderla.
		Evaluación del aprendizaje	ELABORA SOLO PRUEBA TEÓRICA FINAL, ELABORA SOLO PRUEBA PRACTICA FINAL, ELABORA PRUEBA TEORÍA Y PRACTICA POR UD	
		Uso de documento	USA CORRECTAMENTE, USA CORRECTAMENTE Y ENTREGA OPORTUNA	

Fuente: elaboración propia

Anexo 2 Instrumento de evaluación del estrés laboral OIT-OMS

A continuación, se mostrará el cuestionario de la escala de la OIT, para la evaluación de estrés de los docentes, el cual fue elaborado por Medina, Preciado y Pando.

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL								
INFORMACIÓN PERSONAL								
SEXO				EDAD				
ESTADO CIVIL			NIVEL DE ESTUDIOS					
CARGO			SUCURSAL					
Instrucciones								
A continuación, podrá visualizar 25 ítems relacionadores con los estresores laborales, que servirán para medir el nivel de estrés laboral de los docentes de la ESCUELA SUPERIOR TÉCNICA SENCICO CHICLAYO. Para cada alternativa marque con una "X"								
Tome en cuenta la siguiente escala para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés								
1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés								
2. Si la condición RARA VEZ es fuente de estrés								
3. Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés								
4. Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés								
5. Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés								
6. Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés								
7. Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés								
Nº	ÍTEMS	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							

7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24	¿El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

Fuente: Ficha técnica Estrés laboral de la OIT-OMS

Anexo 3. Análisis de las respuestas del cuestionario Estrés laboral OIT-OMS

	ES1	ES2	ES3	ES4	ES5	ES6	ES7	ES8	ES9	ES10
R	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	3	4	3	6	4	3	4	4	4	3
2	3	4	7	3	6	4	4	3	3	4
3	3	3	4	4	4	6	6	6	4	4
4	4	3	3	4	6	4	4	3	6	3
5	4	3	3	4	6	4	4	3	6	3
6	7	2	5	5	5	2	1	2	1	2
7	2	1	2	5	1	1	2	2	1	5
8	5	5	5	2	1	2	1	2	5	1
9	2	2	2	2	1	2	1	2	5	1
10	6	7	4	6	7	4	7	2	4	6
11	4	4	3	3	4	4	4	6	6	6
12	4	7	3	6	4	4	3	3	4	6
13	1	2	1	2	7	5	1	2	7	5
14	1	7	5	5	7	5	1	2	1	5
15	3	4	3	6	4	3	4	4	4	3
16	3	4	7	3	6	4	4	3	3	4
17	3	3	4	4	4	6	6	6	4	4
18	4	3	3	4	6	4	4	3	6	3
19	4	3	3	4	6	4	4	3	6	3
20	7	2	5	5	5	2	1	2	1	2
21	2	1	2	5	1	1	2	2	1	5
22	5	5	5	2	1	2	1	2	5	1
23	2	2	2	2	1	2	1	2	5	1
24	6	7	4	6	7	4	7	2	4	6
25	4	4	3	3	4	4	4	6	6	6
26	4	7	3	6	4	4	3	3	4	6
27	1	2	1	2	7	5	1	2	7	5
28	1	7	5	5	7	5	1	2	1	5
29	4	4	3	3	4	4	4	6	6	6
30	4	7	3	6	4	4	3	3	4	6
31	1	2	1	2	7	5	1	2	7	5
32	1	7	5	5	7	5	1	2	1	5
33	3	4	3	6	4	3	4	4	4	3

34	3	4	7	3	6	4	4	3	3	4
35	3	3	4	4	4	6	6	6	4	4
36	4	3	3	4	6	4	4	3	6	3
37	4	3	3	4	6	4	4	3	6	3
38	7	2	5	5	5	2	1	2	1	2
39	2	1	2	5	1	1	2	2	1	5
40	5	5	5	2	1	2	1	2	5	1
41	2	2	2	2	1	2	1	2	5	1
42	6	7	4	6	7	4	7	2	4	6
43	4	4	3	3	4	4	4	6	6	6
44	4	7	3	6	4	4	3	3	4	6
45	4	4	3	3	4	4	4	6	6	6
46	4	7	3	6	4	4	3	3	4	6
47	1	2	1	2	7	5	1	2	7	5
48	1	7	5	5	7	5	1	2	1	5
49	3	4	3	6	4	3	4	4	4	3
50	3	4	7	3	6	4	4	3	3	4
51	3	3	4	4	4	6	6	6	4	4
52	4	3	3	4	6	4	4	3	6	3
53	4	3	3	4	6	4	4	3	6	3
54	7	2	5	5	5	2	1	2	1	2

ES11	ES12	ES13	ES14	ES15	ES16	ES17	ES18	ES19	ES20
P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
3	4	4	4	6	6	6	4	4	3
6	4	4	3	6	3	4	4	3	4
3	4	3	3	4	7	3	6	4	4
4	4	3	4	3	3	3	4	3	6
4	4	3	4	3	3	3	4	3	6
5	1	1	2	2	1	5	2	1	2
2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
1	2	2	1	5	2	1	2	7	2
1	5	2	1	2	2	2	2	1	2
3	7	6	7	4	7	4	3	6	7
4	4	3	4	3	3	4	7	3	6
4	4	3	6	3	4	4	3	4	3
2	1	2	5	5	7	5	1	2	1
7	2	1	5	2	1	2	1	2	5
3	4	4	4	6	6	6	4	4	3
6	4	4	3	6	3	4	4	3	4

3	4	3	3	4	7	3	6	4	4
4	4	3	4	3	3	3	4	3	6
4	4	3	4	3	3	3	4	3	6
5	1	1	2	2	1	5	2	1	2
2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
1	2	2	1	5	2	1	2	7	2
1	5	2	1	2	2	2	2	1	2
3	7	6	7	4	7	4	3	6	7
4	4	3	4	3	3	4	7	3	6
4	4	3	6	3	4	4	3	4	3
2	1	2	5	5	7	5	1	2	1
7	2	1	5	2	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	3	4	7	3	6
4	4	3	6	3	4	4	3	4	3
2	1	2	5	5	7	5	1	2	1
7	2	1	5	2	1	2	1	2	5
3	4	4	4	6	6	6	4	4	3
6	4	4	3	6	3	4	4	3	4
3	4	3	3	4	7	3	6	4	4
4	4	3	4	3	3	3	4	3	6
4	4	3	4	3	3	3	4	3	6
5	1	1	2	2	1	5	2	1	2
2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
1	2	2	1	5	2	1	2	7	2
1	5	2	1	2	2	2	2	1	2
3	7	6	7	4	7	4	3	6	7
4	4	3	4	3	3	4	7	3	6
4	4	3	6	3	4	4	3	4	3
4	4	3	4	3	3	4	7	3	6
4	4	3	6	3	4	4	3	4	3
2	1	2	5	5	7	5	1	2	1
7	2	1	5	2	1	2	1	2	5
3	4	4	4	6	6	6	4	4	3
6	4	4	3	6	3	4	4	3	4
3	4	3	3	4	7	3	6	4	4
4	4	3	4	3	3	3	4	3	6
4	4	3	4	3	3	3	4	3	6
5	1	1	2	2	1	5	2	1	2

ES21	ES22	ES23	ES24	ES25
P21	P22	P23	P24	P25
4	3	6	6	4
3	3	3	4	4
3	3	7	3	6
4	3	3	3	4
4	3	3	3	4
2	2	1	5	2
5	1	2	1	2
5	1	2	1	2
1	2	2	2	2
6	7	7	4	3
4	4	3	4	7
3	3	4	4	3
5	7	7	5	1
5	7	1	2	1
4	3	6	6	4
3	3	3	4	4
3	3	7	3	6
4	3	3	3	4
4	3	3	3	4
2	2	1	5	2
5	1	2	1	2
5	1	2	1	2
1	2	2	2	2
6	7	7	4	3
4	4	3	4	7
3	3	4	4	3
5	7	7	5	1
5	7	1	2	1
4	4	3	4	7
3	3	4	4	3
5	7	7	5	1
5	7	1	2	1
4	3	6	6	4
3	3	3	4	4
3	3	7	3	6
4	3	3	3	4
4	3	3	3	4
2	2	1	5	2
5	1	2	1	2
5	1	2	1	2

1	2	2	2	2
6	7	7	4	3
4	4	3	4	7
3	3	4	4	3
4	4	3	4	7
3	3	4	4	3
5	7	7	5	1
5	7	1	2	1
4	3	6	6	4
3	3	3	4	4
3	3	7	3	6
4	3	3	3	4
4	3	3	3	4
2	2	1	5	2

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Ficha de Evaluación docente

R	2. ACTITUDES			CAPACITACIÓN		4. EJERCICIO DOCENTE						PUNTAJE	Nivel
	PUN TUA L	CO OP	INIC IAT	AC T TE CN	AC T PED AG	HRS DICT	EL B MA T DI DA C	PLA N CLA SES	DES AR CLA SES	EV AL AP REN	U S O D O C		
1	2	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	37	Bueno
2	5	2	4	4	5	4	5	2	5	4	4	44	Bueno
3	4	4	2	2	2	5	5	4	1	5	2	36	Bueno
4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	47	Bueno
5	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	47	Bueno
6	3	3	6	7	6	7	6	6	7	3	6	60	Muy Bueno
7	3	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	66	Muy Bueno
8	6	7	6	7	6	6	7	3	6	7	6	67	Muy Bueno
9	6	7	6	7	6	6	7	6	6	6	6	69	Muy Bueno
10	2	1	4	1	6	2	1	4	1	4	5	31	Regular
11	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	1	43	Bueno
12	2	4	4	5	5	5	2	5	4	4	5	45	Bueno
13	6	1	3	7	6	6	3	3	1	3	7	46	Bueno
14	3	1	3	7	6	7	3	6	7	6	7	56	Muy Bueno
15	2	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	37	Bueno
16	5	2	4	4	5	4	5	2	5	4	4	44	Bueno
17	4	4	2	2	2	5	5	4	1	5	2	36	Bueno
18	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	47	Bueno
19	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	47	Bueno
20	3	3	6	7	6	7	6	6	7	3	6	60	Muy Bueno
21	3	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	66	Muy Bueno

2	6	7	6	7	6	6	7	3	6	7	6	67	Muy Bueno
2	6	7	6	7	6	6	7	6	6	6	6	69	Muy Bueno
2	2	1	4	1	6	2	1	4	1	4	5	31	Regular
2	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	1	43	Bueno
2	2	4	4	5	5	5	2	5	4	4	5	45	Bueno
2	6	1	3	7	6	6	3	3	1	3	7	46	Bueno
2	3	1	3	7	6	7	3	6	7	6	7	56	Muy Bueno
2	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	1	43	Bueno
2	2	4	4	5	5	5	2	5	4	4	5	45	Bueno
3	6	1	3	7	6	6	3	3	1	3	7	46	Bueno
3	3	1	3	7	6	7	3	6	7	6	7	56	Muy Bueno
3	2	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	37	Bueno
3	5	2	4	4	5	4	5	2	5	4	4	44	Bueno
3	4	4	2	2	2	5	5	4	1	5	2	36	Bueno
3	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	47	Bueno
3	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	47	Bueno
3	3	3	6	7	6	7	6	6	7	3	6	60	Muy Bueno
3	3	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	66	Muy Bueno
4	6	7	6	7	6	6	7	3	6	7	6	67	Muy Bueno
4	6	7	6	7	6	6	7	6	6	6	6	69	Muy Bueno
4	2	1	4	1	6	2	1	4	1	4	5	31	Regular
4	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	1	43	Bueno
4	2	4	4	5	5	5	2	5	4	4	5	45	Bueno
4	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	1	43	Bueno

4648495051525354	2	4	4	5	5	5	2	5	4	4	5	45	Bueno
	6	1	3	7	6	6	3	3	1	3	7	46	Bueno
	3	1	3	7	6	7	3	6	7	6	7	56	Muy Bueno
	2	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	37	Bueno
	5	2	4	4	5	4	5	2	5	4	4	44	Bueno
	4	4	2	2	2	5	5	4	1	5	2	36	Bueno
	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	47	Bueno
	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	47	Bueno
	3	3	6	7	6	7	6	6	7	3	6	60	Muy Bueno

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5 opciones de respuesta

ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA							
	Nunca	Raras veces	Ocasionalment e		Algunas veces	Frecuement e	Generalmente	Siempre
	1	2	3	4	5	6	7	
DETALLE	NUNCA es fuente de estrés	RARA VEZ es fuente	OCASIONALMENTE es fuente de estrés	ALGUNAS VECES es fuente de estrés	FRECUENTEMENTE es fuente de estrés	GENERALMENTE es fuente de estrés	SIEMPRE es fuente de estrés	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Respaldo del Grupo	0.160	54	0.001	0.925	54	0.002
Falta de Cohesión	0.153	54	0.003	0.933	54	0.005
Influencia del Líder	0.299	54	0.000	0.832	54	0.000
Territorio Organizacional	0.169	54	0.001	0.939	54	0.009
Tecnología	0.133	54	0.018	0.931	54	0.004
Estructura Organizacional	0.154	54	0.003	0.962	54	0.087
Clima Organizacional	0.219	54	0.000	0.918	54	0.001
Estrés Laboral	0.181	54	0.000	0.908	54	0.001
Desempeño docente	0.248	54	0.000	0.909	54	0.001

Nota. Elaborado en SPSS v. 27

Anexo 7. Desarrollo de propuesta

Dimensión Estructura organizacional

Para la dimensión estructura, se procedió a desarrollar un procedimiento que permita eliminar reprocesos en el registro de asistencias que desarrollan los docentes, ya que estos se registran 3 veces al ingresar a la escuela superior (el personal de seguridad registra a los docentes con su fecha de ingreso, después el docente registra manualmente su asistencia en el área de coordinación, y luego, al ingresar al salón, vuelven a registrarse en el sistema), generando tiempos muertos y estrés, al dedicarle más tiempo, interrumpiendo el inicio de sus clases y marcando tardanzas. El procedimiento se muestra a continuación:

a. Objetivo:

Establecer el mecanismo de registro y controles de asistencia, tardanzas y faltas de los docentes académicos.

b. Alcance:

Para el área de la escuela superior técnica, docentes y personal de seguridad de la escuela superior.

c. Términos y definiciones:

- Área de escuela superior técnica: es el área encargada de evaluar y coordinar las carreras técnicas, así como los cursos y docentes que dictaran las clases de estas.
- Docente: profesional encargado a la enseñanza de conocimientos generales o especializados.
- Control de Asistencias: controles permanentes de la cantidad de horas laborales desarrolladas por los docentes, la cual se consigna en el registro de asistencias
- Registros de asistencias: son los reportes de los docentes desarrollados a través del sistema y los equipos biométricos.

d. Actividades del procedimiento

N°	Actividades	Responsables	Información	
			Entrada	Salida
1	<ul style="list-style-type: none"> El personal ingresa a las instalaciones de la escuela superior técnica, presenta su fotocheck en la entrada e ingresa a las instalaciones. 	Área de escuela superior técnica	Fotocheck	Ingreso
2	<ul style="list-style-type: none"> El docente se dirige al área de coordinación, en donde firma de forma manual la asistencia (esto por política de la empresa). 	Área de escuela superior técnica	Registro manual	Registro manual
3	<ul style="list-style-type: none"> El docente se dirige al aula designada, ingresa a su cuenta y realiza el registro de su asistencia en la computadora del salón, minutos antes de empezar la clase. 	Área de escuela superior técnica	Registro virtual en el sistema	Registro virtual en el sistema
4	<ul style="list-style-type: none"> Cuando la clase termina, se procede a cerrar sesión de su cuenta, lo cual deja evidencia del término de la clase. 	Área de escuela superior técnica	Registro de salida en el sistema	Registro de salida en el sistema
5	<ul style="list-style-type: none"> Al culminar, registra su salida de forma manual en el área de coordinación. 	Área de escuela superior técnica	Registro de salida manual	Registro de salida manual

Fuente: Elaboración propia

Propuesta dimensión respaldo de grupo

Como parte del respaldo del grupo, el estudio incluye el sentir ese compañerismo y apoyo entre los colaboradores, ya sean docentes o personal administrativo, por lo que se evidencia diferencias en el trato, sobre todo con la realización de los cumpleaños, y la falta de reconocimiento entre los propios colaboradores, para ello se implementaran las siguientes propuestas:

a. Reconocimientos por cumpleaños

Es un reconocimiento desarrollado por el área de escuela superior técnica, el cual consiste que, en el día de onomástico del docente, se desarrollará un agasajo, incluyendo a todos los docentes, sin distinción alguna, para lo cual se les llamará a reunirse para el desarrollo de un compartir. Además, se le enviará un correo electrónico felicitándolos por el día de su cumpleaños.

b. Reconocimiento Colegas a Colegas

Es una metodología que permite el reconocimiento mutuo entre los colaboradores por cumplir con tareas o desarrollar actividades que se encuentren alineadas a la cultura organizacional y en favor al equipo.

- Se agradece al compañero en los momentos que se consideren pertinentes.
- Se envía el mensaje de reconocimiento por las acciones desarrolladas (se incluyen acciones pequeñas), a través del área de comentarios y mensajes del sistema de la escuela superior.
- Los comentarios redactados deben ser positivos y profesionales.
- Se tomará en cuenta estos agradecimientos entre colegas para futuros reconocimientos por parte del área de escuela superior técnica.

Propuesta dimensión Tecnología

Para la propuesta de tecnología, se tomaron en cuenta las siguientes 2 mejoras:

a. Se propondrá la Evaluación de la capacidad requerida de internet en la Escuela Superior Técnica de Lambayeque.

- En conjunto con el área de sistemas, se procederá a evaluar las necesidades de capacidad de internet requeridas por la Escuela Superior, a través de los programas que evalúan la velocidad y calidad requerida del servicio, ya que el internet tiene baja señal y se corta fácilmente durante las clases.
- Después de evaluar la capacidad requerida, se procederá a determinar las especificaciones técnicas requeridas, para su posterior pedido.

b. Se propondrá la futura evaluación de los proveedores de servicio de internet

- Paso 1: Que se solicite cotizaciones a distintos proveedores.
- Paso 2: Que se compare y evalué, por medio del formato de evaluación de proveedores propuesto, eligiendo la opción más viable para la Escuela Superior, tomando en cuenta criterios como precio, calidad, puntualidad, confianza, etc.
- Paso 3: Que se seleccione la opción más viable, desarrollando el contrato con el proveedor elegido.

A continuación, se muestra el formato:

EVALUACIÓN DEL PROVEEDOR

Fecha	
Preparado por	

Nombre de la organización:	Tipo de negocio:
Dirección de la compañía:	Forma Jurídica
Teléfono:	

Evaluación del proveedor	Provee. 1	Provee. 2	Provee. 3	Provee. 4
Calidad de servicio y materiales				
Competitividad en precio				
Competitividad en términos y condiciones				
Tasa de crédito				
Condición financiera				
Reputación de la empresa				
Nivel de experiencia				
Nivel de asistencia				
Total				
Opción elegida				

Fuente: Elaboración propia

Propuesta dimensión Territorio organizacional

Para la propuesta de territorio organizacional, se tomó en cuenta la falta de espacios, todos los docentes laboran en una sola área, sin tener espacios divididos ni personalizados, trabajando junto con personal de distintas áreas (secretaría, atención, biblioteca, etc.), sin tener áreas limitadas, lo que genera cruces del personal, material, cables, etc.

Para determinar los cambios necesarios a realizar, se procedió a aplicar la metodología LEST, metodología ROSA, desarrollada en Canadá por Michael Sonne, Dino Villalta y David Andrews, en el año 2012, cuya investigación apareció por primera vez en la revista Applied Ergonomics, Esta metodología sirve para controlar los riesgos ergonómicos en oficinas aglomeradas de docentes. Se tomaron en cuenta los siguientes pasos:

- Reconocimiento (R): se desarrolla la identificación del riesgo ergonómico actual en el área, para ello, se realizaron los recorridos necesarios en el área de escuela técnica, en donde se identificó las áreas en donde los docentes presentaban incomodidades y fatigas, así mismo, se identificaron zonas y mobiliarios que compartían los docentes, evidenciándose mucho desorden, falta de delimitaciones de áreas de trabajo, cruces de materiales, cables, equipos, y desorden. Se muestra la evidencia fotográfica del antes de la propuesta de diseño:



Figura 1. Vista de ingreso

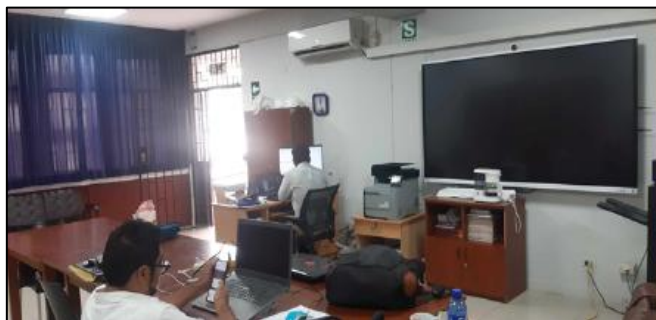


Figura 2. Vista Frontal



Figura 3. Vista de oficinas

- Observación (O): se observó como los docentes interactuaban con el ambiente de trabajo, evidenciando la existencia de desorden, en donde a los docentes se les dificultaba encontrar sus materiales, además se presenciaron riesgos locativos.

- Sistematización (S): se procedió a ordenar y clasificar la información recolectada, determinando las principales áreas de mejora.
- Análisis (A): después de obtener la información, se procedió a analizar la información obtenida, determinando que el principal problema fue la inadecuada distribución y diseño del área, lo que hacía que el trabajo de oficina de los docentes se dificulte. Para lo cual, se propuso desarrollar el rediseño del área de escuela superior técnica, el cual se muestra a continuación:

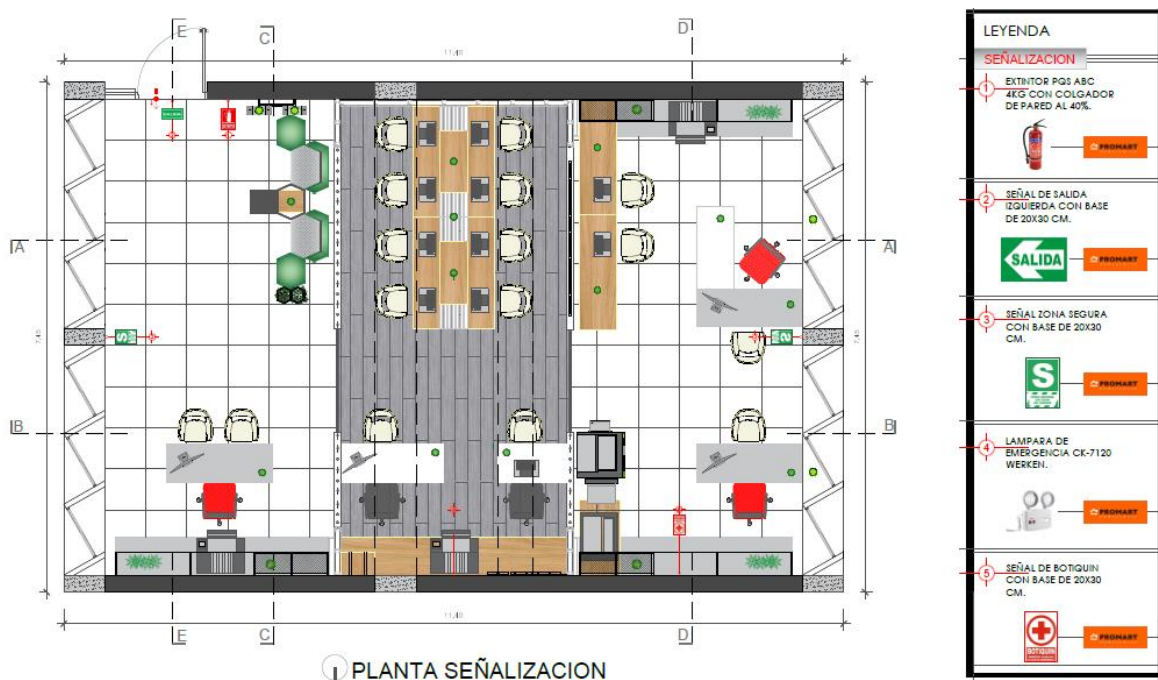


Figura 4. Plano de diseño del área superior técnica

Propuesta dimensión de falta de cohesión e Influencia del líder

Para esta dimensión, se procedió a desarrollar las capacitaciones sobre habilidades blandas y manejo de estrés, los temas a tratar se muestran a continuación:

Tabla 4. Programa de Capacitación

Programa de Capacitación			
Tema	Técnica	Responsable	Tiempo
Gestión del tiempo para reducir los niveles de estrés al momento de cumplir las responsabilidades	Técnicas de participaciones activas	Área de seguridad y salud en el trabajo	1 hora
Trabajo en equipo y buena comunicación	Luvia de ideas Feedback constructivo	Área de seguridad y salud en el trabajo	1 hora
Ser Líder o jefe	Narrativa y storytelling	Psicólogo	1 hora
Aprender a ser resiliente		Psicólogo	1 hora
La amabilidad y uso de palabras adecuadas		Psicólogo	1 hora

Fuente: Elaboración propia

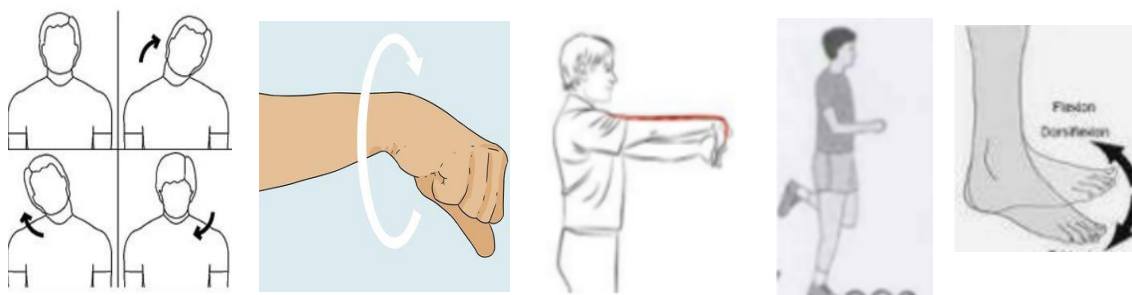
Propuesta dimensión Clima organizacional

La ley de Seguridad y salud en el trabajo N° 29783, vela por la protección de la seguridad y salud ocupacional y su principal función es la de prevenir los riesgos laborales en donde se encuentra el riesgo psicosocial en particular el estrés laboral, por tal motivo se implementará la realización de las pausas activas, que ayudarán al trabajador tener la oportunidad de un bienestar de su salud, ya que hay estudios que revelan que el estrés laboral puede causar malestar físico, mental y hasta ocasionar enfermedades.

La actividad física que se practique ayudará al trabajador ser más productivo en sus funciones y responsabilidades que realizan a diario, ya que los que participen, podrán notar un alivio físico y mental. Finalmente, para la realización de las pausas activas no se pedirá a los docentes el uso de ningún uniforme en especial, ni un horario en específico ya que solo tendrá una duración de 5 a 10 min y se realizará dentro de su jornada laboral. Los ejercicios que se ejecutarán serán los que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 5. Actividades de pausas activas.

Actividades de pausas activas				
Ejer. 01 Cuello	Ejer. 02 Muñecas	Ejer. 03 Brazos	Ejer. 04 Piernas	Ejer. 05 Tobillos
Se iniciará realizando movimientos circulares, lentamente de un lado a otro y viceversa, repitiendo 3 veces, por 10", seguidamente con 30" de descanso en cada serie.	Se iniciará estirando el brazo hacia la parte de adelante, seguidamente se procederá a realizar movimientos circulares de las 2 muñecas hacia la parte de adelante y consecutivamente	se procederá a extender los brazos, manteniendo a la altura de los hombros, repitiendo 3 veces, cada repetición con una duración de 45", con 35" de descanso en cada repetición.	Estando de pie, se procederá a levantar el peso del cuerpo, con el pie derecho, y proceder a bajar de manera repetitiva por unos 20", haciendo una repetición de 3 veces, entre cada repetición, descansar unos 45" luego proceder a realizar lo mismo con la otra pierna.	Se procederá a realizar movimientos circulares del tobillo, hacia adelante y hacia afuera, repitiendo 3 veces, con duración de 10" cada uno, seguidamente se hará lo mismo con el otro tobillo



Fuente: Esta es una adaptación de los autores Pacheco Sarmiento y Tenorio Altamirano en el año 2015; Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud, coordinación en Zona 6 del Ministerio de salud pública de la provincia del Azuay.

Anexo 8. Evaluación del desempeño docente en una escuela Superior Técnica de Lambayeque

DEPENDENCIA		ZONAL CHICLAYO	LUGAR		CHICLAYO										
N°	DOCENTE	ESPEC. PROFES	2. ACTITUDES			3. CAPACITACION			4. EJERCICIO DOCENTE					PUNTAJE	CATEGORIA
			PUNTUAL	COOP	INICIAT	ACT TECN	ACT PEDAG	HRS DICT	ELB MAT DIDAC	PLAN CLASES	DESAR CLASES	EVAL APREN	USO DOC		
1	D001	INGENIERO AGRICOLA	6	6	8	8	6	6	4	6	10	4	6	70	A
2	D002	ARQUITECTO	6	6	8	10	4	6	4	6	10	4	6	91	A
3	D003	TECNICO TOPOGRAFIA / INGENIERO CIVIL	6	6	8	6	4	6	4	6	10	4	6	89	A
4	D004	ARQUITECTO	6	6	8	10	4	5	4	6	10	4	6	92	A
5	D005	INGENIERO CIVIL	6	6	8	10	4	6	4	6	10	4	6	70	A
6	D006	INGENIERO MECANICO	6	6	8	10	10	6	4	6	10	4	6	97	A
7	D007	INGENIERO CIVIL	6	6	8	10	10	6	4	6	10	4	6	99	A
8	D008	ARQUITECTO	6	6	8	10	10	6	4	6	10	4	6	99	A
9	D009	ARQUITECTO	6	6	8	8	10	6	4	6	10	4	6	97	A
10	D010	ARQUITECTO	6	6	8	10	10	5	4	6	10	4	6	96	A
11	D011	PSICOLOGO	6	6	8	10	10	6	4	6	10	4	6	99	A
12	D012	TECNICO TOPOGRAFIA / LIC MATEMATICA	6	2	2	10	4	3	4	6	9	3	6	76	A
13	D013	ARQUITECTO	6	2	2	10	0	2	4	6	9	3	6	61	B
14	D014	INGENIERO CIVIL	6	4	4	6	8	6	3	6	9	3	6	84	A
15	D015	INGENIERO CIVIL	6	4	2	8	0	2	4	6	9	3	6	69	A
16	D016	TECNICO TOPOGRAFIA	6	4	2	8	10	6	4	6	9	3	6	78	A
17	D017	INGENIERO AGRICOLA	6	6	4	10	0	6	4	6	9	3	6	77	A
18	D018	ARQUITECTO	6	4	2	0	0	3	4	6	9	3	6	57	B
19	D019	TECNICO TOPOGRAFIA	6	6	4	0	0	3	4	6	9	4	6	56	B
20	D020	ARQUITECTO	6	4	2	6	0	6	4	6	9	3	6	69	A
21	D021	ARQUITECTO	6	4	4	10	0	6	4	6	9	4	6	73	A
22	D022	INGENIERO MECANICO ELECTRICO	6	6	8	10	0	6	4	6	9	3	4	79	A
23	D023	INGENIERO DE SISTEMAS	6	6	8	10	10	6	4	6	10	4	6	97	A
24	D024	ARQUITECTO	6	4	2	10	0	4	4	6	9	3	6	69	A
25	D025	LICENCIADO EN EDUCACION	6	6	8	10	10	6	4	6	10	3	6	97	A
26	D026	TECNICO EN EDIFICACIONES	4	4	2	6	0	2	4	6	10	3	6	55	B
27	D027	ARQUITECTO	6	4	4	10	0	6	4	6	9	3	6	77	A
28	D028	INGENIERO CIVIL	6	4	4	10	0	6	4	6	9	3	4	73	A
29	D029	ARQUITECTO	6	4	2	6	0	5	4	6	9	4	6	69	A
30	D030	LICENCIADO EDUCACION	6	6	4	0	4	6	4	6	9	3	6	76	A
31	D031	TECNICO EDIFICACIONES	6	6	4	10	6	5	4	6	9	3	4	79	A
32	D032	LICENCIADO EN TRADUCCION E INTERPRETACION	6	4	4	0	0	2	4	6	9	4	6	59	B
33	D033	ADMINISTRADOR	6	6	8	10	10	6	4	6	10	4	6	100	A
34	D034	CONTADOR	6	6	8	8	10	5	4	6	10	4	6	97	A
35	D035	TECNICO TOPOGRAFIA	6	4	2	10	0	6	4	6	9	4	6	69	A
36	D036	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES	6	6	8	4	0	3	4	6	10	3	6	72	A
37	D037	ARQUITECTO	4	4	2	4	0	2	4	6	8	4	6	56	B
38	D038	TECNICO EDIFICACIONES	6	6	8	10	8	6	4	6	10	4	6	92	A
39	D039	ABOGADO	6	4	4	0	0	4	4	6	9	3	6	65	A
40	D040	TECNICO COMPUTACION	6	4	2	0	0	4	4	6	9	3	6	58	B
41	D041	ARQUITECTO	6	4	2	10	0	5	4	6	9	3	6	74	A
42	D042	INGENIERO CIVIL	6	4	2	10	0	3	4	6	9	3	6	72	A
43	D043	ARQUITECTO	6	6	8	10	10	4	4	6	10	4	6	89	A
44	D044	INGENIERO CIVIL	6	4	2	10	10	3	4	4	8	3	4	82	A
45	D045	INGENIERO CIVIL	6	4	2	10	0	6	4	6	9	3	6	73	A
46	D046	ARQUITECTO	6	4	2	10	0	6	4	6	9	3	6	75	A
47	D047	ARQUITECTO	6	4	2	10	6	2	4	6	9	3	6	69	A
48	D048	ARQUITECTO	6	4	4	6	0	6	4	6	9	4	6	72	A
49	D049	INGENIERO CIVIL / TECNICO TOPOGRAFIA	4	2	2	10	0	4	4	6	8	2	4	60	B
50	D050	LICENCIADO EDUCACION	6	6	8	0	4	5	4	6	9	4	6	80	A
51	D051	TECNICO TOPOGRAFIA	6	6	4	0	0	4	4	6	9	3	6	56	B
52	D052	TECNICO EDIFICACIONES / INGENIERO CIVIL	6	4	2	10	0	6	4	6	9	3	6	73	A
53	D053	INGENIERO INDUSTRIAL	4	4	2	0	0	4	4	6	8	3	6	55	B
54	D054	INGENIERO INDUSTRIAL	6	4	4	10	0	5	4	6	9	3	6	71	A
55	D055	TECNICO EDIFICACIONES / INGENIERO CIVIL	4	6	4	10	0	6	4	6	9	3	4	73	A

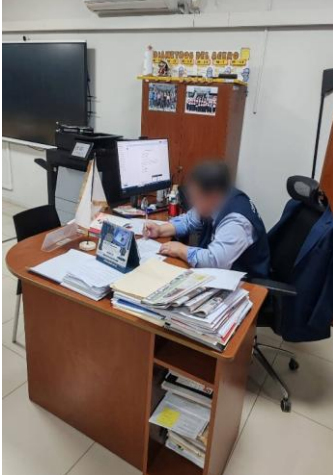
Nota: Elaboración propia. Fuente: Superior Técnica de Lambayeque en estudio.

Anexo 9. Ficha de criterios de valoración de docentes (profesores / instructores)

1.0 DATOS GENERALES	PTJ	2.0 ACTITUDES	PTJ	3.0 CAPACITACION PERMANENTE	PTJ	4.0 EJERCICIO DOCENTE	PTJ
1.1. NIVEL EDUCATIVO		2.1 PUNTUALIDAD		3.1 TECNICA		4.1 HORAS DICTADAS	
SECUNDARIA COMPLETA	3	RARA VEZ FALTA	3	DE 05 A 10 HORAS	4	DE 100 A 300 HORAS	2
SUPERIOR TECNOLÓGICA	5	RARA VEZ LLEGA TARDE	4	DE 11 A 20 HORAS	6	DE 301 A 600 HORAS	3
SUPERIOR UNIVERSITARIA - BACH	7	NUNCA FALTA NI LLEGA TARDE	6	DE 21 A 30 HORAS	8	DE 601 A 900 HORAS	4
SUPERIOR UNIVERSITARIA - TITULADO	8			MAS DE 31 HORAS	10	DE 901 A 1200 HORAS	5
						DE 1201 HORAS A MAS	6
1.2 EXPERIENCIA PROFESIONAL		2.2 COOPERACION		3.2 PEDAGOGICA		4.2 PLANIFICACION DE CLASES	
DE 01 A 02 AÑOS	2	RARA VEZ COOPERA	2	DE 05 A 10 HORAS	4	RARA VEZ PLANIFICA SUS CLASES	2
DE 03 A 04 AÑOS	3	CASI SIEMPRE COOPERA	4	DE 11 A 20 HORAS	6	CASI SIEMPRE PLANIFICA SUS CLASES	4
DE 05 A MAS AÑOS	5	SIEMPRE COOPERA	6	DE 21 A 30 HORAS	8	SIEMPRE PLANIFICA SUS CLASES	6
				MAS DE 31 HORAS	10		
1.3 EXPERIENCIA DOCENTE		2.3 INICIATIVA				4.3 ELABORACION DE MATERIAL DIDACTICO	
DE 01 A 02 AÑOS	3	RARA VEZ TIENE INICIATIVA	2			ELABORA SEPARATAS/RESUMENES	2
DE 03 A 04 AÑOS	4	CASI SIEMPRE TIENE INICIATIVA	4			ELABORA PRESENTACIONES	3
DE 05 A MAS AÑOS	6	SIEMPRE TIENE INICIATIVA	8			ELABORA SEPARATAS/RESUMENES/PRESENTACIONES	4
1.4 FORMACION PEDAGOGICA						4.4 DESARROLLO DE CLASES	
CAPACITACION PEDAGOGICA	2					SOLO UN CRTERIO	6
CURSO BASICO FORM SENCICO	4					SOLO 2 CRITERIOS	7
SUPERIOR PEDAGOGICA	5					SOLO 3 CRITERIOS	8
						SOLO 4 CRITERIOS	9
						SOLO 5 CRIETRIOS	10
						4.5 EVALUACION DE APRENDIZAJE	
						ELABORA SOLO PRUEBA TEORICA FINAL	2
						ELABORA SOLO PRUEBA PRACTICA FINAL	3
						ELABORA PRUEBA TEORIA Y PRACTICA POR UD	4
						4.6 USO DE DOCUMENTOS PEDAGOGICOS	
						USA CORRECTAMENTE	4
						USA CORRECTAMENTE Y ENTREGA OPORTUNA	6
SUB TOTAL MAXIMO PUNTAJO							
CATEGORIA	A	DE 86 A 100 PUNTOS		CRITERIO PARA EL DESARROLLO DE CLASES		DESARROLLO SECUENCIAL DE LA CLASE	
	B	DE 71 A 85 PUNTOS				CLARIDAD EXPOSITIVA	
	C	DE 55 A 70 PUNTOS				CAPACIDAD DE SINTESIS / RESUMEN INTEGRADOR	
		RANGO DE PUNTAJE				APLICACIÓN EVALUACION FORMATIVA	
						USO DE ESTRATEGIA METODOLOGICA	
	NIVEL	RANGO DE PUNTAJE	CATEGORIA				
	A	DE 62 A 76 PUNTOS	MUY BUENO				
	B	DE 47 A 61 PUNTOS	BUENO				
	C	DE 31 A 46 PUNTOS	REGULAR				

Nota: Elaboración propia. Fuente: Superior Técnica de Lambayeque en estudio.

Anexo 10. Evidencia fotográfica.

Evidencia fotográfica del personal durante su hornada de trabajo y durante la aplicación de la encuesta virtual.				
				
Se visualiza docentes trabajando con inadecuada posición, lapto y computadora con incorrecta posición	Se visualiza docentes trabajando con inadecuada posición, lapto y computadora con incorrecta posición	Se visualiza inadecuada altura de la laptop, y como consecuencia estrés laboral	se evidencio al personal con somnolencia durante la jornada de trabajo.	Se visualiza docentes trabajando con inadecuada posición, lapto y computadora con incorrecta posición

Nota: La evidencia fotográfica fue tomada durante las labores realizadas por el personal.

Anexo 11. Datos estadísticos en el programa SPSS vs 27.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,970**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	54	54
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,970**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	54	54

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

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=Desempeño ND1_ES
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Desempeño laboral	Respaldo del grupo
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,840**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	54	54
	Respaldo del grupo	Coefficiente de correlación	-,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	54	54

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

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=Desempeño ND2_ES
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Desempeño laboral	Falta de Cohesión
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,748**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	54	54
	Falta de Cohesión	Coefficiente de correlación	-,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	54	54

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Desempeño ND3_ES
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Desempeño laboral	Influencia del líder
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,706**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	54	54
	Influencia del líder	Coefficiente de correlación	-,706**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	54	54

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Desempeño ND4_ES
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Desempeño laboral	Territorio organizacional
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,624**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	54	54
	Territorio organizacional	Coefficiente de correlación	-,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	54	54

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

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=Desempeño ND5_ES
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Desempeño laboral	Tecnología
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,777**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	54	54
	Tecnología	Coefficiente de correlación	-,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	54	54

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

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=Desempeño ND6_ES
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Desempeño laboral	Estructura Organizacion al
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,907**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	54	54
	Estructura Organizacional	Coefficiente de correlación	-,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	54	54

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

Efectúe una doble pulsación para
activar

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=Desempeño ND7_ES
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Desempeño laboral	Clima Organizacion al
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,435**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	54	54
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	-,435**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	54	54

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

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\PC\OneDrive - Universidad San Ignacio de Loyola\Base de '+
'datos.Susan.16.10.25.sav'
/COMPRESSED.
```

Tabla cruzada Contrato*Estrés					
Recuento		Estrés			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Contrato	Cas	4	6	1	11
	Orden de servicio	9	32	2	43
Total		13	38	3	54

Anexo 12. Formato de concientización para obtener información del estrés laboral**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Agradeciendo su interés y voluntad de participar en el presente estudio de investigación académica, me presento antes usted, mi nombre es Susana Ureta Nuñez, candidato a Magister en ingeniería industrial de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. En la actualidad me encuentro realizando el trabajo de investigación titulado “influencia del estrés laboral en el desempeño docentes de una escuela superior técnica de Lambayeque”, para este fin me gustaría contar con su apoyo. El proceso consiste en la aplicación de un cuestionario de Estrés laboral propuesto por la OIT-OMS, el cual contara con 25 ítems, el cual será enviado por un link, donde responderá de acuerdo a como usted percibe el estrés laboral. Los beneficios que se espera obtener es conocer el nivel de estrés laboral y propondrá el cómo reducirlo.

Es muy importante que este informado de lo siguiente:

- El responsable de recibir, gestionar y almacenar la información en los medios físicos y digitales es la investigadora Susana Ureta Nuñez
- La participación en esta investigación es voluntaria y no tiene costo alguno.
- Su participación a través de la respuesta al cuestionario es confidencial, no tendrá que colocar sus nombres. Debido a que el análisis que se hace es del total de los participantes y no de manera individual. Su identidad será confidencial para los estudios y publicaciones que resulten de la investigación.

De aceptar participar en la investigación, afirma haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a las preguntas, se le explicara cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Firma del Participante

Firma del investigador