



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Relación entre el Estrés y el Desempeño Laboral en Docentes de
una Universidad Privada de Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTOR:

Bazan Rodriguez, Gerson Manuel (ORCID: 0000-0002-4105-1459)

ASESOR:

Torres Cañizalez, Pablo César (ORCID: 0000-0001-9570-4526)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por bendecirme día a día, que a pesar de las circunstancias me da la dicha de tener a mi familia con salud y unida, por darme fuerzas para cumplir mis objetivos.

A mis padres Angelica y Armando, a mi hermana, a mi enamorada, quienes siempre me apoyan, son mi motor y motivo para superarme siempre y a mis abuelos Benedicto y Carmen que me cuidan desde el cielo, este logro es de ustedes.

Gerson Bazan Rodriguez

Agradecimiento

Quiero agradecer a la Universidad César Vallejo por brindarme una formación académica de calidad, a los docentes quienes nos tuvieron la paciencia para enseñarnos las experiencias curriculares contribuyendo así al fortalecimiento de las competencias, a mi asesor Pablo Torres Cañizales por apoyarme en la ejecución de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	06
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población muestra, muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	57
ANEXOS	65

Índice de tablas

Tabla 1 - Estres	27
Tabla 2 – Clima organizacional	28
Tabla 3 – Estrés organizacional	29
Tabla 4 – Territorio organizacional	30
Tabla 5 - Tecnologia	31
Tabla 6 – Influencia del lider	32
Tabla 7 – Falta de Cohección	33
Tabla 8 – Respaldo de grupo	34
Tabla 9 – Desempeño laboral	35
Tabla 10 – Habilidades	36
Tabla 11 - Comportamiento	37
Tabla 12 – Metas y resultados	38
Tabla de analiis inferncial	39
Tabla Cruzada 1 – Estrés y desemepeño laboral	40
Tabla Rho spearman 1 - Estrés y desemepeño laboral	40
Tabla Cruzada 2 - Estrés y genero	41
Tabla Rho spearman 2 - Estrés y genero	41
Tabla Cruzada 3 - Estrés y grupo etario	42
Tabla Rho spearman 3 - Estrés y grupo etario	43

Tabla Cruzada 4 - Estrés y grado académico	44
Tabla Rho spearman 4 - Estrés y grado académico	44
Tabla Cruzada 5 - Estrés y condición académica	45
Tabla Rho spearman 5 - Estrés y condición académica	45

Índice de gráficos

Figura 1 – Grafico de estrés	27
Figura 2 – Grafico de clima organizacional	28
Figura 3 – Grafico de estrés organizacional	29
Figura 4 – Territorio organiacional	30
Figura 5 – Tecnologia	31
Figura 6 – Influencia del lider	32
Figura 7 – Falta de Coheción	33
Figura 8 – Respaldo de grupo	34
Figura9 – Desempeño laboral	35
Figura 10 – Habilidades	36
Figura 11 - Comportamiento	37
Figura 12 – Metas y resutados	38

Resumen

Esta investigación tuvo como finalidad el determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, para lo cual se ha utilizado una muestra de 46 docentes. Para la obtención de datos de ambas variables se utilizó la escala de estrés laboral de la OIT – OMS para la primera variable y el cuestionario sobre desempeño laboral para la segunda variable, dándonos como resultado que, si existe una correlación entre estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021. De los resultados conseguidos de 0,252 nos señala una baja correlación positiva y de acuerdo a la significancia bilateral de 0,91 mayor que el p valor :0,05, nos da como resultado que no existe correlación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, docentes universitarios

Abstract

This research aimed to determine the relationship between stress and work performance in teachers of a private university in Lima, for which a sample of 46 teachers has been used. To obtain data on both variables, the ILO-WHO work stress scale was used for the independent variable and a questionnaire on work performance for the dependent variable, giving us as a result that, if there is a correlation between work stress and work performance in teachers of a private university in Lima, 2021. Of the results achieved of 0.252, a low positive correlation indicates and according to the bilateral significance of 0.91 greater than the p value: 0.05, it results in no correlation between work stress and work performance in teachers of a private university in Lima, 2021.

Keywords: Work stress, job performance, university professors

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral que va tener un ser humano va a depender del estado de su salud, definiendo a este según la organización Mundial de la Salud “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 1946) el cual va a verse afectado debido al estrés, ya que el estrés según la organización mundial de la salud ya es considerada una enfermedad, que si bien es cierto esta definición se aplicó a partir del 1 de enero del 2021 ya ha estado generando repercusiones negativas en las personas desde mucho tiempo antes y puede provocar una carga excesiva de tensión que va a traer consecuencias al organismo humano, provocando la aparición de afecciones y patologías que impide el funcionamiento normal del cuerpo humano. (Becerra, 2016), lo cual va en contra de su derecho humano fundamental de la persona el cual según la el director general de la organización mundial de la salud no dice que es el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social. (Ghebreyesus, 2017).

Se ejecutó un estudio por parte del Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica Del Perú en el 2018 donde se muestra que 80% de peruanos padecen o han padecido estrés, lo que ha generado cambios en sus estados de ánimo, depresión e insomnio las cuales fueron asociadas al insomnio, de los cuales se vio un mayor porcentaje de estrés alto en varones en comparación al de las mujeres y lo más relevante de este estudio fue que el 72.1% de individuos que presentaron algún tipo de alteración de salud mental, no acudieron a ningún profesional de salud, lo cual puede agravar su salud. (Rottenbacher, 2018).

Otro estudio realizado en el año 2021 busca determinar si en la presente pandemia existe estrés en las personas y las compara con resultados de otras pandemia que ha habido anteriormente como el ebola y la gripe AH1N1 en años anteriores mostrando como resultado que la actual pandemia ha generado mucho mayor estrés en las personas (Palomino et. al, 2020).

Teniendo en cuenta los puntos anteriores podemos decir que las diversas situaciones que a diario está sometida una persona y más aún ahora por la coyuntura mundial actual, la cual ha generado gran cantidad de desempleo como también miedo por el contagio al coronavirus ha generado un gran estrés en el ser humano teniendo así una influencia negativa en su vida cotidiana, personal y profesional. (Becerra-Sarmiento et. al. 2021)

Por lo mencionado anteriormente nos podemos dar cuenta que existe un problema muy serio, entonces nos vamos a ordenar un poco y las clasificaremos en principal y específicos, entonces para plantar el problema principal tenemos que plantear una pregunta general que englobe todas las variables y contextos que queremos estudiar. Es por ello que podemos preguntarnos; ¿Existe relación el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021?

Viendo ello podemos dividir esta pregunta en preguntas específicas ya que se ha buscado conocer con mayor exactitud en qué tipo de personas se presenta el estrés laboral y presentan relación con el desempeño laboral, ya sea en hombre, mujeres o tal vez según su grupo etario, para lo cual nos plantearemos lo siguiente: ¿Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según género?, ¿Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grupo etario?, ¿Existe relación el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grado académico?, ¿Existe relación el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según condición académica?.

Una vez que tenemos nuestro problema principal nos plantearemos los objetivos que queremos lograr con esta investigación, continuando acorde a nuestros problemas planteados anteriormente se plantearía el objetivo buscando determinar si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021, los siguientes objetivos secundarios serían: conocer cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según sexo, identificar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grupo etario, identificar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad

privada de Lima, 2021 según grado académico, determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según condición académica.

También plantearemos nuestra hipótesis la cual queremos demostrar, siendo esta: Si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021; nuestras hipótesis específicas serían las siguientes: si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según género, si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grupo etario, Si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grado académico, si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según condición académica.

Justificación

Actualmente todas las personas en todo ámbito están sometidas al estrés diario, ya sea por el trabajo, hogar u otras múltiples causas, la cuales van a estar relacionadas a su desempeño laboral y mucho más aún en el contexto que nos encontramos viviendo que es la pandemia a causa de la COVID-19, porque estudios de la UNESCO muestran que las personas están presentando problemas sociales y psicológicos que son perjudiciales para su salud como para su relación interpersonales siendo una de estas la relación en sus centro de laboral con su compañeros y jefes. (UNESCO, 2020).

Esto ha generado que muchas personas se vean afectadas económicamente por el desempleo, la incertidumbre de la enfermedad, que les haya dado la enfermedad, si algún familiar ha fallecido, el miedo a contagiarse, por ende podemos decir que todas estas cosas pueden generar estrés en las personas (Michelland, 2020), lo que podría relacionarse al desempeño laboral de los docentes de manera negativa, lo que podría también haber afectado directamente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos universitarios, porque el profesor de nivel universitario no enseña únicamente contenido teórico, también crea un ambiente adecuado en donde se puedan desarrollar la relación entre docente- alumno y alumno-alumno, siendo esto un tema fundamental

en el aprendizaje del alumno y podría verse comprometido, (Chacha,2009). Generando así un problema mucho más grande ya que esto podría no permitiría que los alumnos cumplan los objetivos ni desarrollen las capacidades y competencias necesarias trayendo consigo problemas futuros en el desempeño del estudiante y egresado. (Parián 2020).

Es por ello que en la presente investigación ha tenido como finalidad determinar si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima y poder saber si existe una relación, bien sea esta positiva o negativa y también tener una visión de manera general cómo influye, debido a ello en esta investigación he utilizado instrumentos válidos, confiables y con la mayor exactitud posible, para que también pueda servir como antecedente para futuras investigación que puedan prevenir o disminuir el riesgo a que los docentes presenten estrés y mejoren sus desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Al momento de dialogar sobre el estrés y desempeño laboral, vemos que el desarrollo reciente ha sido grande nacional e internacionalmente y ha hecho una importante contribución científica a estos temas.

A nivel nacional, Cuba, 2019 en su investigación titulada Estrés laboral entre docentes de secundaria en el distrito de Mazamari - Satipo, el propósito del estudio fue establecer una diferencia significativa en el estrés laboral entre los docentes de escuelas públicas de nivel secundario en el distrito de Mazamari de la ciudad de Satipo, el estudio metodológico es de tipo cuantitativo, descriptivo general y específico, de tipo básico, de nivel transversal descriptivo-explicativo, con una estimación descriptiva-contraste en la que se utilizó el cuestionario de encuesta nivel de Maslach. La prueba de este estudio fue aplicada en 100 docentes que trabajan en las escuelas nacionales de Mazamari, las respuestas se hallaron con la utilización del Chi cuadrado de Pearson. Finalmente se puede llegar a la conclusión que no hay discrepancia significativa en el estrés laboral de los profesores en función a los criterios como el nivel económico, desposorio, genero, ni antigüedad de servicios, excepto la región de país profesional, mostrándose irrelevante la incidencia de estos factores en la comunicación del estrés profesional maestro en las Instituciones Educativas en Mazamari.

González (2020) en su estudio llamado Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019, el propósito del estudio se fue medir la afinidad entre la situación, estrés y placer al momento de trabajar en los docentes de universidades particulares. El estudio es cuantitativo y tipo aplicada, correlacional y trasversal. Tuvo como población 300 profesores de las universidades particulares de la ciudad de Chimbote. Se utilizo la indagación como estrategia para recolectar información de las variables clima laboral, estrés laboral y felicidad laboral, utilizando un cuestionario para las variantes. Las soluciones recolectadas fueron comprobadas estadísticamente mediante los programas SPSS, EXCEL; para sentenciar la correlación el estadístico de Spearman, teniendo como respuesta los datos establecidos en lista y formas estadísticas. Las respuestas determinaron que la variante

clima laboral tiene una afinidad directa con la variante estrés laboral, clima laboral con facilidad de trabajo tiene una relación recta con la variante satisfacción profesional y finalmente la variante estrés laboral tiene una afinidad con la variante satisfacción laboral.

Rivas y Navas (2020), en su estudio titulado Estrés laboral y autoeficacia educador en profesores de dos Universidades particulares, el propósito principal fue resolver la relación que existe entre el estrés laboral y la autoeficacia educador en profesores de dos universidades particulares. El diseño usado fue no práctico, transversal, correlacional no razón. La muestra fue establecida por 207 docentes de dos universidades particulares. Las herramientas usadas se basaron en el stock SISCO y la escalera de Autoeficacia docente en el profesorado licenciado. Entre las respuestas primordiales se encontró que hay una relación significativa entre estrés laboral y autoeficacia docente. Las consecuencias de los descubrimientos han sido argumentadas.

Meza (2018) nos dice en su investigación llamada, Desgaste laboral y desempeño de los profesores odontólogos en la universidad de Huánuco – año 2017, tiene como propósito: valorar la afinidad que existe entre el desgaste laboral y el desempeño de los profesores odontólogos de la universidad de Huánuco, el instrumental y deducción: Se tiene como prueba a los profesores odontólogos del P.A. de la universidad de Huánuco, contando en general con 30 profesores odontólogos sujetos a esta observación, contando con diferentes soluciones: con una afinidad estadísticamente ($p > 0,05$), analizando el desgaste laboral entorno de gran frecuencia en 56,7%; para la tentativa de Burnout con afinidad al laxitud emocional donde no existe afinidad estadística entre astenia y performance de la misma ($p < 0,05$); Se consigue desgaste emocional medio en un 46,7% en gran frecuencia, continuando con el desgaste de tipo bajo en un 43,3% y desgaste alto en un 10%; en correlación a la despersonalización de acuerdo al desempeño laboral de los docentes odontólogos en interrupción estadística no acepta la correlación de las variables($p > 0,05$); los profesores mostraron despersonalización rastrera en un 56,7%; la ejecución personal según desempeño laboral no tiene una afinidad estadística entre ambas comparaciones ($p > 0,05$); el cumplimiento personal tiene puntuación adhesión en mayor porcentaje en un 66,7%; por lo que llegamos a la memoria de No existe conexión estadística entre el rozamiento profesional y el

desempeño docente, esto significa que el desempeño de los profesores no depende del desgaste laboral en docentes odontólogos ($p = 0,936$); se considera un deterioro laboral módico.

Rodríguez (2019) en su estudio llamado, Motivación y su predominio en el desempeño laboral educador de una entidad educativa, Palmar 2017, se estableció como propósito Identificar la influencia de la motivación en el desempeño enseñante, con una entrada que se llevó a cabo con 15 docentes del grupo Educativo “Ignacio Alvarado”. El estudio presenta un enfoque cuantitativo con diseño no práctico y transversal, utilizó el sondeo como técnica y la ficha de cotejo como herramienta. Para el procesamiento de la documentación se usó la estadística descriptiva y utilizó el programa SPSS interpretación 22. Las soluciones representan que la escala de la Motivación alcanza un contenido confiabilidad Alfa de Cronbach (0,713). La aptitud queda argumentada en la relación de armonía de cargo. Donde las fases del Desempeño laboral alcanzan una adecuada confiabilidad de Alfa de Cronbach (0,945), para profesores del nivel básica en el ayuntamiento Palmar.

A nivel internacional, en Ecuador Chávez (2018) en su estudio llamado, circunstancias de amenaza psicosociales y estrés laboral de forma individual en los maestros de una entidad Educativa del distrito metropolitano de la ciudad de Quito, siendo el propósito del estudio el diagnosticar la afinidad entre las circunstancias de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el personal de profesores de una corporación educativa. Este estudio es cuantitativo, correlacional y transversal, con una población de 92 profesores. La hipótesis de observación a comprobar es “A mayor audiencia de circunstancias de peligro psicosociales mayor estrés profesional”. Las herramientas usadas para la prospección fueron: circunstancias de peligro psicosocial FPSICO del centro de estudios franquista de serenidad y pureza en el trabajo y la ficha de cotejo para el estrés tercera lectura, de la Pontificia universidad Javeriana y respaldado por el ministro de patrocínio Social Colombia; teniendo como resultado que las circunstancias de amenaza psicosociales se conectaron significativamente con el estrés profesional, comprobado con la hipótesis de estudio.

Meza (2017) en su estudio llamado, afinidad del estrés laboral y el síndrome de burnout en los profesores de la universidad de Fuerzas Armadas – ESPE, tiene como propósito enlazar el estrés con el síndrome de burnout en profesores universitarios de la universidad de Fuerzas Armadas, el diseño de estudio es cuantitativa- Correlacional cuyo diseño de estudio, es de tipo no experimental. El método utilizado se fundamenta en una clase de muestra probabilística estratificada. Los medios usados son la escala de Fuentes de Estrés en docentes (EFEP) y la ficha de cotejo de Burnout de Maslach para profesores (MBI_Ed). Las respuestas demostraron que existe grados de estrés en una escala promedio o amenazador con el 41.8%; elevado o dificultoso en el 15.4%; luego que el grado de burnout se obtuvo una escala media corresponde al 20.9% y elevado en un 5.5%. Esta investigación propone que el Área de calma y salud en la obligación de la ESPE efectuar otros estudios y confeccionar programas para disminuir el grado de estrés y presencia de burnout en sus empleados.

Badilla et al. (2019) en su estudio titulado, El estrés laboral como agobio social y su afinidad con el desempeño laboral en profesores de enseñanza Sociales y Aprendizaje Cívica, donde el propósito de este estudio es exponer el estrés como problemática entre los profesores de formación Social y entrenamiento Cívica, visto que influye en el recurso del método del educador costarricense, con un tipo de estudio cualitativo y no exclusivamente como una patología que afecta a cada uno; a través de la investigación de acontecimiento de los profesores que participan siendo de los colegios los cuales son el superior Julio Acosta, colegio Nuestra Sra. de los Ángeles y la escuela positivo Bilingüe de Palmares, de la dirección jurisdiccional de educación de oeste. Finalmente se sensibiliza el obstáculo del personal profesor, en lo relativo a su invisibilizarían e inseguridad actual en el marco educativo descompuesto a escala nacional, territorial y local.

Wolomasi et al. (2019) en su investigación Satisfacción laboral y desempeño de los maestros de escuela primaria [Job satisfacción and performance of elementary school teachers] El objetivo de este estudio fue expresar la satisfacción laboral de los maestros de escuela primaria que son del distrito de Boven Digoel, Papúa, y cómo predicen su desempeño sindical. De esta manera, aplicamos una lista de verificación de

investigación. Dos cuestionarios de investigación fueron autoadministrados a 352 maestros-maestros elegidos entre 412 maestros de escuela primaria en Boven Digoel, Papúa. La solución de observación de documentos declaró que el desempeño laboral de los maestros de escuela primaria en la región de Boben Digoel es expresivo y positivo por encima de su satisfacción laboral. El descubrimiento de esta investigación puede ser imperativo para que la administración de la escuela y el gerente de capacitación de la sede regional se den cuenta del valor principal en la creación de planes valiosos para avanzar en la justificación de los maestros.

Gülsen (2017) El propósito del estudio existente es investigar hasta qué punto la felicidad con la vida, la virtud del aprendizaje y la autoestima de los profesores de nivel regular en la satisfacción laboral. Los miembros del estudio fueron un global de 358 docentes (con edades = 38,82; Ss = 6,73; grado, 22-58), 222 hombres (62%) y 136 mujeres (38%), llevados a cabo en 21 edificios públicos de escuelas secundarias en el núcleo de la Plaza Adiyaman en Turquía. Donde 308 maestros incluidos (86%) estaban casados, mientras que 50 maestros (14%) eran solteros. Los grados de lluvia de los profesores que integraron el estudio fueron los siguientes: 318 (88,8%) con título de licenciatura, 36 (10,1%) con maestría, 3 (0,8%) con título de accionista y 1 (0,3%) con título de asociado. Los períodos de función fueron: (etapa de servicio de barra $X = 14,72$; Ss = 7; posición, 1-35). La investigación descriptiva, la correlación artículo-segundo de Pearson y la observación de regresión directa dispar jerárquica se utilizaron en estudios cuantitativos en papel en el estudio moderno. Los documentos fueron encuestados con el programa IBM SPSS 15.0. Se lograron tres tipos diferentes de regresión, puntajes jerárquicos, en el rango de satisfacción laboral de Minnesota.

Todas estas investigaciones demuestran que hay una relación entre ambas variables las cuales son el estrés y el desempeño laboral de las personas, especialmente en docentes tanto a nivel escolar como universitario superior, por lo cual creo conveniente realizar una investigación con ambas variables para poder demostrar si existe relación entre ambas variables y que es lo que podría generar en los docentes universitarios, la cual puede ser una línea de investigación para futuras investigaciones.

El presente proyecto de investigación estará basado en toda la información obtenida sobre estrés y desempeño laboral que se recopilara de distintas fuentes de información que servirán de sustento para nuestro proyecto de investigación.

El estrés establecido con su medio laboral llamado “estrés ocupacional”. Los últimos estudios en este sector ven la dificultad en términos de una relación derivada por la persona y su planificación. Podemos observar que el estrés en los profesores es una reacción de estado de ánimo pesimista, regularmente asociada a una variante anatómico, siendo la respuesta de la labor del docente, y está impedido por la generalización de que las peticiones de responsabilidad son mayores a la potencia, sin ubicar técnicas de para poder enfrentar este tipo de problemas y poder darle una solución. La carga laboral y las fases de agotamiento tienen una conexión al momento de su ejecución. (Vidal, 2019).

El estrés se ha convertido en parte de nosotros en el día a día, a menudo se asocia con estados volubles de fatiga o desgaste mental y físico, con posiciones estresantes a las que una persona las puede llevar tanto de forma personal como grupal, estando expuestas a diario en el trabajo (trabajadores, oficinistas, trabajadores calificados, primordialmente los empleadores de diversas industrias y servicios tanto estatales como particulares); esto hace que parezca un apoyo que refleja una postura despreciable que revela el estado crónico de cada persona mostrando su nerviosismo y ansiedad (Félix et al., 2018).

Las causas generalmente son: responsabilidad excedente en el ámbito laboral, carga de trabajo excesiva, conexiones interpersonales cuestionables, restricciones de trabajo inapropiadas. De esta manera, estos elementos no influyen en todos por igual. Hay personas que pueden asumir adecuadamente un alto cargo de trabajo, pero sin embargo son incapaces de asumir una gran responsabilidad, ya que no tienen la capacidad de poder asumir su trabajo bajo una presión constante. Igualmente hay personas que son aptos para retraerse y no dejarse influir por un mal clima laboral en el trabajo, mientras que esta posición puede convertirse inestable para otros. (Obregón, 2019).

El clima organizacional como expresión personal del aprecio que los trabajadores y gerentes muestran a la estructura y que fluye directamente en el crecimiento de la organización. Cuando dialogamos de clima, tratamos de indicar a las particularidades del entorno laboral. El clima organizacional se basa en los diferentes elementos del sistema estructural y las tendencias de motivación las cuales se transforman en comportamientos, cuyas respuestas surgen en la estructura, por ejemplo, en la producción, placer por lo que hacen, tratar de que los empleados puedan tener horarios rotativos, etc. (Chirinos et al., 2018).

La Dirección Empresarial es un puesto de la compañía en el que la persona electa debe orientar e informar el sendero para lograr el propósito de la compañía: la labor básica es tener los objetivos propuestos y transmitirlos con claridad. Se le percibe como dirección (rumbo administrativo) y es una de las fases claves en el proceso de gestión, donde se utiliza el entendimiento para tomar unas elecciones relevantes (Vila et al., 2019).

Estructura organizacional, son las figuras de la estructura interna y gestión de una organización y compañía. Esto también incorpora la división del trabajo en determinadas zonas o sectores de acuerdo con la organización. Las compañías y asociaciones a menudo se organizan de acuerdo con los propósitos que se han propuesto. De otra forma, su organización igualmente se argumenta de acuerdo al modelo de administración interna que utilizan, refiriéndose a la forma en que entienden la autoridad, el rango de la gestión y la fragmentación del trabajo (Chudnovsky & Cafarelli, 2017).

Los niveles jerárquicos, son la estructura de acuerdo al nivel de cada persona parte de una empresa, contiene la disposición y coordinación de todas las acciones, así como los recursos instrumentales y capacidad de cada individuo. En una estructura bien planificada donde cada individuo tiene una tarea especial. Así mismo, los diversos trabajadores emplean su periodo laboral a completar sus actividades y no compiten entre sí por el avance o predominio; debiéndose a que la organización proporciona de antemano las conexiones de autoridad, indagación, sistemas laborales, métodos y compromisos. Esta estructura es la modificación con mayor influencia con la que se

cuenta en el desempeño de los empleados y por ende en el de la compañía (Guerola et al., 2020).

Territorio organizacional, quiere decir que se utiliza para especificar el área de cada persona o el lugar donde hace sus labores dentro de la empresa donde trabaja. Varios individuos mejoran su capacidad de responsabilidad personal por su área de trabajo en la compañía. Las investigaciones han demostrado que la territorialidad es un fuerte factor de estrés, especialmente cuando se trabaja otros países del extranjero o cuando el propio territorio es invadido (Figuroa, 2021)

El tecnoestrés se puede definir como una afección de la salud que se puede considerar adaptativa moderna causada por la incapacidad para lidiar con los actuales dispositivos electrónicos. La mayoría de los síntomas son parecidos a los del estrés: fatiga, insomnio, depresión, dolores de cabeza y tensión muscular, aunque los primeros que se pueden indicar en la presencia de tecnoestrés son fragmentos de desabrimiento o negativa violenta a recibir órdenes de cada componente de la tecnología (Villarruel et al., 2018).

Influencia del líder, en la colectividad los encargados de llevar a cargo las organizaciones deben motivar y conducir a las personas a través de diversas estrategias como la convicción, la administración, el estímulo y la motivación, componentes que aumentan las dificultades del equipo laboral con el propósito de lograr las metas marcadas por la compañía. El procedimiento del liderazgo ha empezado a crecer con el tiempo y acompaña las modificaciones que se crean en las personas, tanto en el trabajo como en las relaciones personales. El cambio tecnológico y el desarrollo de los mercados también influyen en este proceso (Velandia et al., 2020).

Por eso un buen gerente debe saber convencer e incentivar a los demás para que los propósitos marcados se puedan alcanzar y dar un buen ejemplo. Debe ser un individuo que tenga un impacto considerable en la conducta del conjunto laboral donde este radicando, utilizando instrumentos como la comunicación, también la parte proactiva que le permitan alcanzar objetivos generales. Es fundamental iluminar que este predominio es positivo porque les da a las personas la fuerza y la motivación necesarios para

progresar, pero puede ser negativa si el liderazgo que se ejerce crea una conectividad adictiva (García, 2020).

Falta de cohesión, en un grupo laboral es fundamental si se quiere lograr con éxito los metas marcados por la compañía. Un conjunto en donde las personas se muestran a los demás de forma transparente con cada uno de sus miembros, se le conoce como un equipo cerrado, lo que significa que sus participantes se sienten honrados, apreciados y libres para ser honestos. En cambio, un grupo en el que los puntos débiles de los socios se utilizan para beneficio propio o para la adquisición de ventajas, es una advertencia de ser un equipo que no se mantiene unido. (Ocampo y Soto, 2018).

Un grupo laboral que logra sus objetivos no es uno que reúna más capacidad individual o que sus integrantes tengan mejores currículums. En caso contrario, debe ser un conjunto que organiza mejor sus tareas, teniendo una retroinformación sobre la motivación y logra crear un contexto de interrelación entre todos sus participantes. Dado que el capital humano es una gran ventaja para la competición de una compañía, la variación entre cumplir o no cumplir con las metas comerciales de una empresa está claramente establecida en el liderazgo del grupo laboral (Chen et. al, 2020).

Respaldo de grupo, es un cierto modelo de conjunto en el que se generan comportamientos relativamente eficaces. Por tanto, un grupo laboral está formado por un reducido número de personas con capacidades adicionales que están expuestas a un objetivo común, aplican referencias de performance y sistemas organizativos que son recíprocamente conscientes de su implementación (Rangel et al. , 2018).

Desempeño laboral, Cuando dialogamos de desempeño laboral, nos referimos a la capacidad del trabajo o servicio que el funcionario está realizando adentro de la empresa. Aquí es donde entran desde sus habilidades laborales, pero también sus capacidades de comunicación con los demás y eso tiene un impacto directo en las respuestas de la empresa. En conclusión, se trata de cómo un empleado se comprende, realiza su labor y cómo esto afecta las ventas de forma positiva y negativa. Precisamente por eso es importante medirlo. No solo porque un mal rendimiento puede dañar a la compañía, sino porque un buen desempeño incrementa la motivación y nos acerca a nuestra meta final.

Erazo & Riaño (2021). Respuesta del proceder de los empleados con respecto al argumento de su puesto, sus facultados, sus responsabilidades laborales van a depender de una sucesión de hechos que se generen o regulación entre ellos y la compañía. En este marco, es fundamental asegurar puestos de trabajo para los trabajadores que entrarán a la compañía buscando brindarles los servicios idóneos en función del puesto que ocuparán (Gil et al., 2020).

Habilidades, en general, las habilidades se les conoce como el ingenio que tiene cada persona de forma natural, naturales, pero a su vez se pueden ir adquiriendo con la práctica o mejorando: un individuo puede nacer obteniendo la habilidad para una actividad en particular o adquirir esa habilidad a través de la repetición periódica de dicha actividad. Entonces, en principio, la habilidad de alguna manera comprende el talento potencial. Las habilidades profesionales o de trabajo pueden definirse como la recopilación de aprendizajes y calificaciones clave para realizar adecuadamente un trabajo en particular. Por tanto, ampliar estas habilidades se pueden volver más relevante en las empresas de hoy (Baque et al., 2020).

El uso del tic, los medios virtuales como medios de información. Tratamos de decir que es un abanico de estrategias y instrumentos centrados en los recursos virtuales de forma online o digital, donde los diferentes fundamentos y medios de comunicación para obtener más conocimientos. También para la fase de adquisición digital, almacenamiento, procesamiento y transmisión de información. El incremento del uso de las herramientas tecnológicas en la sociedad y sus enormes efectos no pueden ser una incógnita dentro del área educativa. Esto ya los convierte en un instrumento básico para nuevos profesores y estudiantes nativos digitales (Corral & Corral, 2020).

Comportamientos, el comportamiento de las personas es la totalidad de las acciones realizadas por el individuo y está simplemente determinada por todo el marco en el que viven. Para utilizar sus propiedades en el progreso de sus labores, donde se trata de perfeccionar, sus virtudes corrigiendo su manera de comportarse frente a los demás, tratando de reducir su decaimiento, pero incrementando la consideración a los puntos donde normalmente falla la persona (Suárez et al., 2021).

Con comportamiento organizacional, se refiere a una disciplina que examina el efecto potencial de las personas, conjunto de personas y sistemas en el manejo de una compañía, con el fin de desarrollar técnicas para mejorar la eficiencia dentro de la misma. El comportamiento organizacional ofrece diferentes perspectivas, obedeciendo a los componentes que se van a examinar dentro de la empresa: enfoque de personal, enfoque de causalidad, enfoque basado en las respuestas, enfoque de técnica.

El liderazgo, es la capacidad que puede tener una persona de influir en otras personas para que puedan seguir mediante una dirección sugeridas como requisito previo para sus acciones. Esta influencia, que no está fundamentada en el poder o la jurisdicción formal de un grupo de trabajo, puede ejercerse en varias dimensiones, específicamente a nivel organizacional, cuando la dirección llega a una aprobación y dirige a la organización en torno a objetivos similares (Muñoz, 2020).

Metas y resultados, es la respuesta confiada o pensada por una organización, donde tienen una opinión de sus metas durante un periodo de trabajo, siendo un propósito que se quiere conseguir o esperamos lograr a través de un proceso en particular. Las empresas, las personas, los grupos, todos establecen metas y procedimientos para hacerlos efectivos. Donde la administración tiene un papel importante para lograr nuestras metas propuestas, mediante una planificación adecuada se podrá obtener los resultados necesarios para que en el tiempo establecido cumplamos nuestros objetivos. Carranza (2021).

Las metas, son las respuestas a una serie de caracteres que una compañía quiere lograr en un período de tiempo establecido. Están compuestos por medidas y metas que permiten alcanzar un propósito organizacional. Naturalmente, puede haber objetivos en periodos cortos, medianos y largos. Los objetivos a corto plazo son cuantificables y de alguna manera son similares a las metas. Los objetivos a medio y largo plazo se califican por ser inmateriales y menos factible para calcular (Rodriguez et. Al., 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Enfoque de Investigación

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, el cual la podemos definir como un grupo de secuencias sistémicas en donde se recopilamos datos que fueron estudiados, analizados y evaluados exhaustivamente obteniendo resultados fidedignos y confiables para poder describir de manera detallada lo investigado (Hernández 2014).

3.1.2. Nivel de Investigación

El nivel de esta investigación es correlacional ya que buscó la correlación entre ambas variables del estudio, su característica principalmente se da porque en primera instancia se realizó una medición de las variables, para que luego mediante hipótesis y ejecución de técnicas estadísticas se ha podido lograr determinar la correlación de ambas variables (Hernández 2014).

3.1.3. Tipo de Investigación

Este estudio corresponde a la metodología de investigación cuantitativa, tipo básica, en donde no se ha manipulado ni alterado las variables, solo han sido medidas y descritas con la finalidad de contribuir con él logro de una mayor comprensión del problema de investigación. Salgado (2018). Este tipo de investigación buscó hallar la correlación asociación entre dos o más variables, buscando hacer inferencia causal que justifique la causa de algún suceso.

3.1.4. Diseño de Investigación

El diseño de este proyecto de investigación es no experimental, correlacional porque no existió alteración o cambio de las variables y únicamente se va buscó determinar la relación entre ambas variables, es de corte transversal, debido a que se recolectó los datos en un solo momento y no tuvo un pre ni un post análisis en cuanto a la recolección de datos (Hernández-Sampieri et. at., 2014).

3.2. Variables y operacionalización de las Variables

Para el desarrollo de esta investigación identificamos 2 variables: estrés y desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima.

a) Primera variable Estrés

Definición Conceptual:

Es la respuesta que puede emitir una persona cuando está sometida a presiones laborales y situaciones las cuales no las puede controlar y/o afrontar. OMS (1999).

Definición Operacional:

Esta variable será mediada con la escala del estrés laboral de la OIT - OMS, este instrumento que se ha utilizado posee 4 dimensiones de las cuales fueron medidos según sus indicadores emitiendo 4 resultados los cuales son: bajo nivel de estrés, estrés intermedio, estrés y alto nivel de estrés, este instrumento fue aplicado en docentes de una universidad privada de Lima.

Indicadores

Bajo nivel de estrés - < 90.2, nivel intermedio 90.3 – 117, estrés 117.3 – 153, alto nivel de estrés >153.3

Escala de medición

Nominal

b) Segunda variable Desempeño laboral

Definición Conceptual:

Es la efectividad o rendimiento que tiene el trabajador en cuanto al desempeño y cumplimiento de sus labores que está destinado a cumplir. Chiavenato, I. (2002).

Definición Operacional:

La presente variable será medida mediante las dimensiones del instrumento la cuales son: habilidades-capacidades, comportamiento, metas y resultado, los cuales emitirán un resultado que se reflejarán en: malo regular bueno y excelente, todas serán aplicadas a docentes de una universidad privada de la cuida de Lima.

Indicadores

Malo 1-15, regular 16-30, bueno 31-45, excelente 46-60

Escala de medición

Nominal

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de este estudio estuvo compuesta por los docentes de una universidad privada de Lima, con respecto a los criterios de selección que se utilizó fueron los siguientes:

Criterio incluyente: Todos los docentes que desearon realizar los cuestionarios

Criterio excluyente: Los docentes que no desearon participar de la investigación por diversos motivos y/o docentes que no culminaron los cuestionarios.

3.3.2. Muestra

Para la muestra de esta investigación fueron evaluados 46 docentes de una universidad privada de Lima en el 2021.

3.3.3. Muestreo

La muestra de la presente investigación se obtuvo a través de un muestreo no probabilístico a conveniencia del autor, la cual también es denominada muestra dirigida (Hernández, 2014), y, a elección del investigador.

3.3.4. Unidad de análisis

Esta investigación se llevó a cabo en una universidad privada de Lima, se aplicó a docentes que laboran en esta universidad, ya sea en pregrado y posgrado, a tiempo parcial y a tiempo completo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de investigación

La técnica utilizada para recolectar los datos en esta investigación fue el cuestionario, porque nos permitió medir el grado de estrés y el desempeño laboral en docentes universitarios que fueron evaluados, para ello se elaboró una prueba piloto que nos permitió tener resultados de manera fidedigna (Niño, et al., 2011), estos datos obtenidos fueron puestos y ordenados adecuadamente en Microsoft Excel y se procedió a usar los estadísticos como el Alfa de Cronbach y Rho de Spearman propuestos en el SPSS.

3.4.2. Instrumento de investigación

Para poder evaluar la primera variable que es estrés se aplicó el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS elaborado en 1989 y modificado por mi persona en el presente año el cual cuenta con 7 dimensiones y 25 ítems, este instrumento fue validado por 3 expertos (Anexo 3). lo que ayudó a que esta prueba tenga mayor validez y confiabilidad. Este instrumento nos emitió resultados los cuales fueron ordenados en 4 divisiones siendo este bajo nivel de estrés (<90.2); nivel intermedio (90.3-117.2); Estrés (117.3 – 153.2); alto nivel de estrés (>153.3).

De igual manera se llevó a cabo un proceso para la validación del segundo instrumento el cual tiene como título cuestionario sobre desempeño laboral elaborado por (Tello, 2018). el cual he modificado en busca de adaptarlo de una manera idónea a mi investigación y buscando obtener resultados más certeros y fiables.

3.4.3. Ficha técnica del instrumento de investigación

Instrumento 1: Cuestionario de estrés

Nombre del Instrumento: Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS

Autor: OIT/OMS – Ivancevich & Matteson

Procedencia: España.

Año: 1989

Adaptación: Gerson Manuel Bazan Rodriguez

Año de adaptación: 2021

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Materiales: cuestionario y plantilla de corrección.

Dimensiones: clima organizacional – estructura organizacional – territorio organizacional – Tecnología – influencia del líder – falta de cohesión – respaldo de grupo

Aplicación: El instrumento que se utilizó fue muy fácil de aplicar, por ende, fue autoadministrada, cada ítem fue valorado usando estos criterios: Nunca (1); Raras veces (2); Ocasionalmente (3); Algunas veces (4); Frecuentemente (5); Generalmente (6); Siempre (7)

Calificación: La calificación de los resultados se sumó las puntuaciones del 1 al 7 de cada una de las dimensiones, obteniendo así el resultado total, viéndose reflejado así en el cuadro de valoración el cual emite los siguientes resultados: bajo nivel de estrés <90.2; nivel intermedio 90.3-117.2; Estrés 117.3 – 153.2; alto nivel de estrés >153.3.

Instrumento 2: Cuestionario de desempeño laboral

Nombre del instrumento: cuestionario de desempeño laboral.

Autor: Anélida Tello

Año: 2018

Adaptación: Gerson Manuel Bazan Rodriguez

Año de adaptación: 2021

Duración de aplicación: 10 minutos aproximadamente.

Materiales: cuestionario y plantilla de corrección.

Dimensiones: habilidad – comportamiento – metas y resultados

Aplicación: autoadministrable. individual.

Calificación

Para poder calificar los resultados se sumaron las puntuaciones del 1 al 4 de cada una de las dimensiones, obteniendo así el resultado total, viéndose reflejado así en el cuadro de valoración el cual de acuerdo al puntaje emitirá los siguientes resultados: malo (1-15); regular (16-30); bueno (31-45); excelente (46-60).

3.5. Procedimiento

Para la ejecución de la investigación se realizaron los siguientes pasos:

- a) Se solicitó permiso a una universidad de Lima.
- b) Se aplicó el cuestionario de investigación a los docentes que laboren en la universidad
- c) Se tabularon los datos y se realizaron los cálculos estadísticos con el apoyo del programa Excel y el programa estadístico SPSS 25.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos que se obtuvieron al aplicar estos instrumentos mencionados anteriormente fueron procesados en una hoja de cálculo en Excel, para luego poder ser expresados en gráficos y tablas buscando una interpretación más fácil de los resultados obtenidos, posteriormente estos resultados fueron procesados en el programa estadístico SPSS, el cual nos permitió analizar y presentar de manera específica de los datos de cada variable establecida.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación cumplió con la ética profesional del autor la cual fue realizado bajo un contexto científico, teniendo participación de los docentes universitarios bajo un consentimiento informado.

El evaluador guardó los datos obtenidos y almacenados de los evaluados manera confidencial guardando el anonimato, siendo esta una obligación ética, tomando en cuenta los 4 principios éticos de una investigación, que son los siguientes: anonimato, profesionalismo, confidencialidad y legalidad (Blaxter et. al., 2000)

Las encuestas de esta investigación fueron enviados a los correos institucionales de los docentes buscando esta se realice de manera confidencial y transparente para con la Universidad. (Niño, et al., 2011).

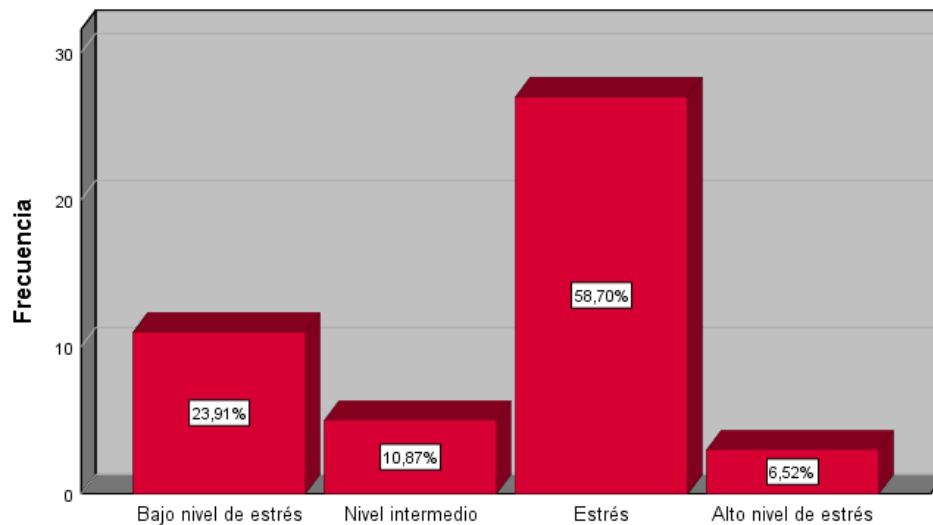
IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Estrés				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Bajo nivel de estrés	11	23,9	23,9	23,9
	Nivel intermedio	5	10,9	10,9	34,8
	Estrés	27	58,7	58,7	93,5
	Alto nivel de estrés	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Figura 1



Interpretación

Figura 1 se logra observar que, en la variable independiente, tiene un 23.9% de los encuestados con un bajo nivel de estrés; el 10.9% tienen un nivel intermedio; el 58.7 % manifiesta que tienen estrés; el 6.5% menciona que tienen un alto nivel de estrés laboral por parte de los docentes de una universidad privada de Lima, 2021.

Tabla 2

Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,2	2,2	2,2
Algunas veces	10	21,7	21,7	23,9
Válido Frecuentemente	15	32,6	32,6	56,5
Generalmente	7	15,2	15,2	71,7
Siempre	13	28,3	28,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

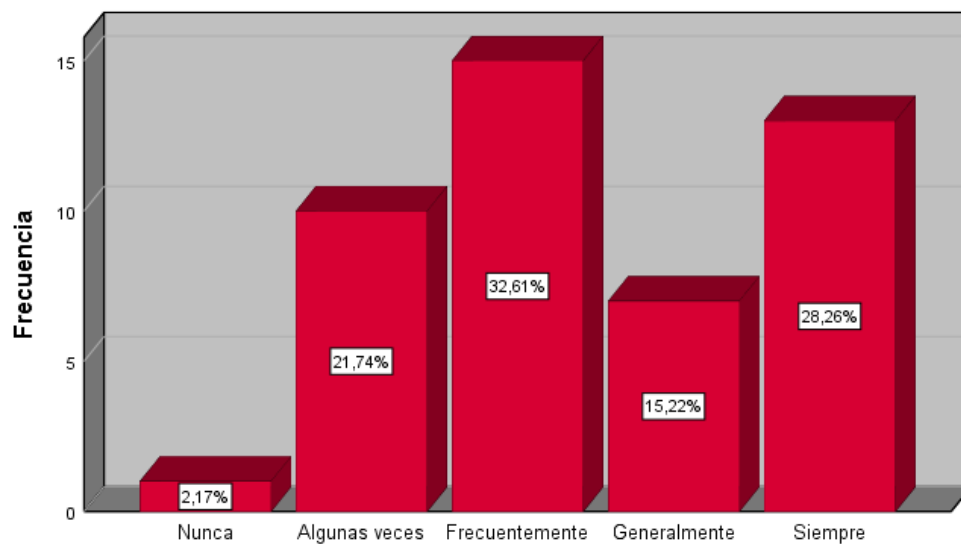
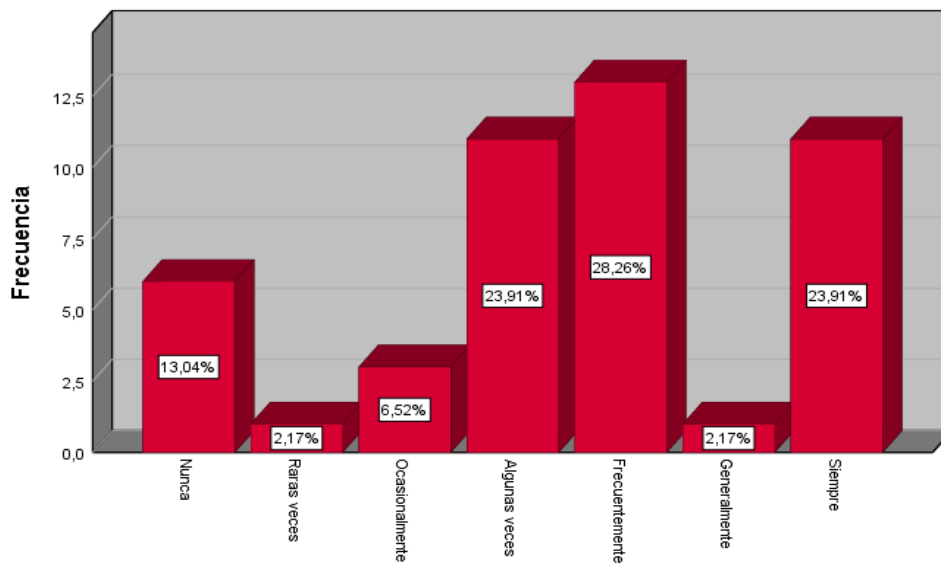
Figura 2**Interpretación**

Figura 2 se observa que en base al clima organizacional los encuestados manifiestan, que en un 2.2% nunca; el 21.7% algunas veces; el 32.6 % manifiesta que frecuentemente; el 15.2% menciona que generalmente; el 28.3% mencionan que siempre los docentes tienen estrés de una universidad privada de Lima, 2021.

Tabla 3

Estrés organizacional				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	6	13,0	13,0	13,0
	Raras veces	1	2,2	2,2	15,2
	Ocasionalmente	3	6,5	6,5	21,7
	Algunas veces	11	23,9	23,9	45,7
	Frecuentemente	13	28,3	28,3	73,9
	Generalmente	1	2,2	2,2	76,1
	Siempre	11	23,9	23,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Figura 3



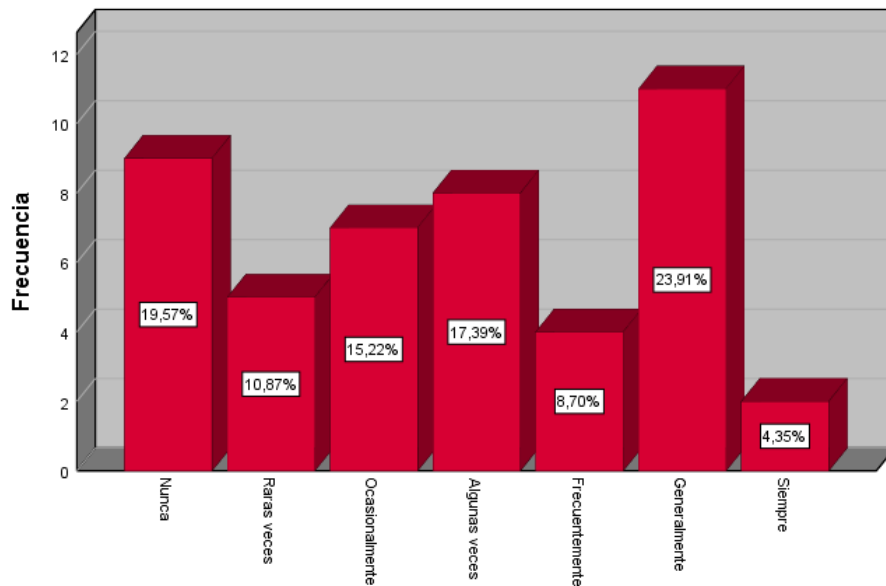
Interpretación

Figura 3 se observa que en base al estrés organizacional los encuestados manifiestan, que en un 13.0% nunca; el 2.2% raras veces; el 6.5 % manifiesta que ocasionalmente; el 23.9% menciona que algunas veces; el 28.3% mencionan que frecuentemente, el 2.2% indican que generalmente, el 23.9% de los encuestados manifiestan que siempre los docentes tienen estrés de una universidad privada de Lima, 2021

Tabla 4

Territorio organizacional				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	9	19,6	19,6	19,6
	Raras veces	5	10,9	10,9	30,4
	Ocasionalmente	7	15,2	15,2	45,7
	Algunas veces	8	17,4	17,4	63,0
	Frecuentemente	4	8,7	8,7	71,7
	Generalmente	11	23,9	23,9	95,7
	Siempre	2	4,3	4,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Figura 4



Interpretación

Figura 4 se observa que en base al territorio organizacional los encuestados manifiestan, que en un 19.6% nunca; el 10.9% raras veces; el 15.2 % manifiesta que ocasionalmente; el 17.4% menciona que algunas veces; el 8.7% mencionan que frecuentemente, el 23.9% indican que generalmente, el 4.3% de los encuestados manifiestan que siempre los docentes tienen estrés de una universidad privada de Lima, 2021.

Tabla 5

Tecnología				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	6	13,0	13,0	13,0
	Raras veces	5	10,9	10,9	23,9
	Ocasionalmente	15	32,6	32,6	56,5
	Algunas veces	1	2,2	2,2	58,7
	Frecuentemente	12	26,1	26,1	84,8
	Generalmente	6	13,0	13,0	97,8
	Siempre	1	2,2	2,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

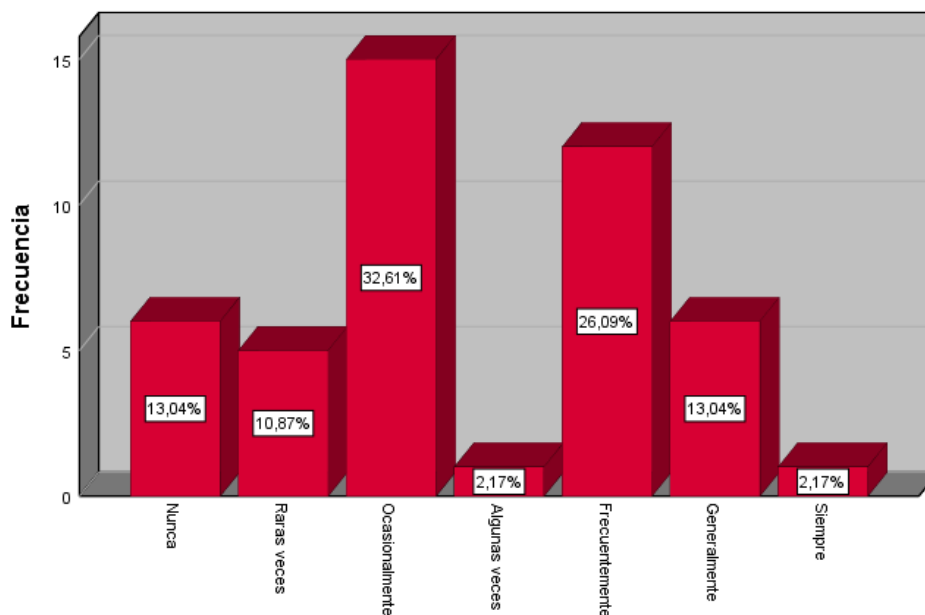
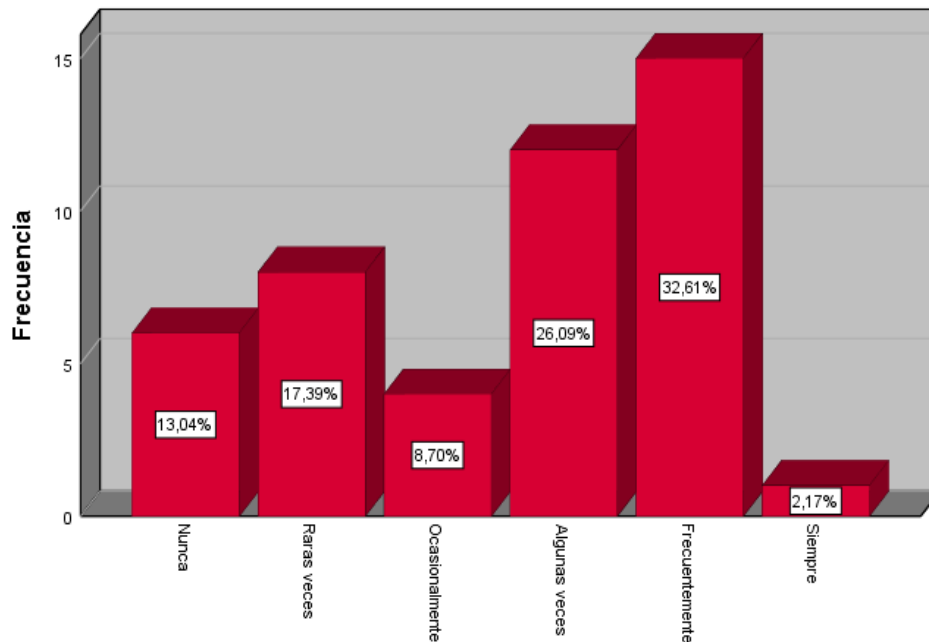
Figura 5**Interpretación**

Figura 5 se observa que basándonos en la tecnología los encuestados manifiestan, que en un 13.0% nunca; el 10.9% raras veces; el 32.6 % manifiesta que ocasionalmente; el 2.2% menciona que algunas veces; el 26.1% mencionan que frecuentemente, el 13.0% indican que generalmente, el 2.2% de los encuestados manifiestan que siempre los docentes tienen estrés de una universidad privada de Lima, 2021.

Tabla 6

Influencia del líder				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	6	13,0	13,0	13,0
	Raras veces	8	17,4	17,4	30,4
	Ocasionalmente	4	8,7	8,7	39,1
	Algunas veces	12	26,1	26,1	65,2
	Frecuentemente	15	32,6	32,6	97,8
	Siempre	1	2,2	2,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Figura 6



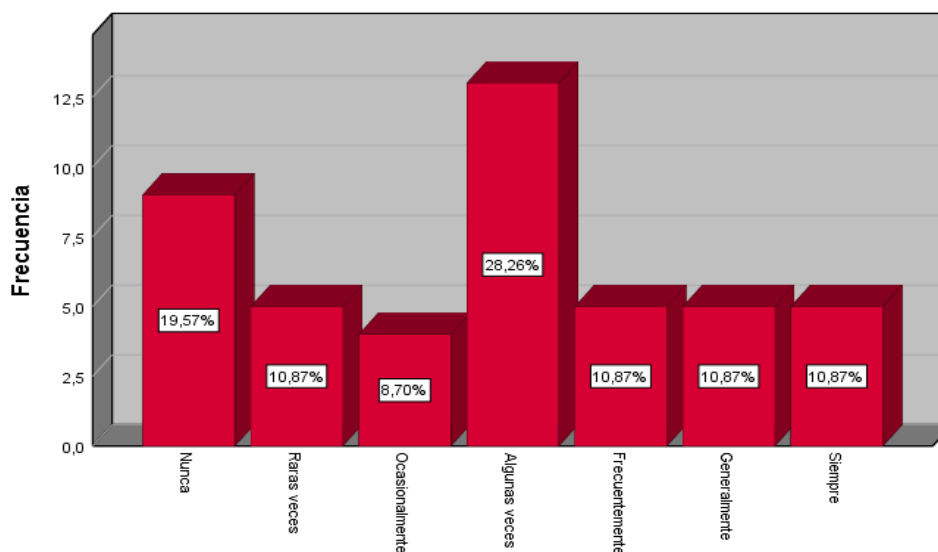
Interpretación

Figura 6 se observa que la influencia del líder, el 13.0% nunca; el 17.4% raras veces; el 8.7 % manifiesta que ocasionalmente; el 26.1% menciona que algunas veces; el 32.6% mencionan que frecuentemente, el 2.2% de los encuestados manifiestan que siempre los docentes tienen estrés de una universidad privada de Lima, 2021.

Tabla 7

Falta de cohesión				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	9	19,6	19,6	19,6
	Raras veces	5	10,9	10,9	30,4
	Ocasionalmente	4	8,7	8,7	39,1
	Algunas veces	13	28,3	28,3	67,4
	Frecuentemente	5	10,9	10,9	78,3
	Generalmente	5	10,9	10,9	89,1
	Siempre	5	10,9	10,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Figura 7



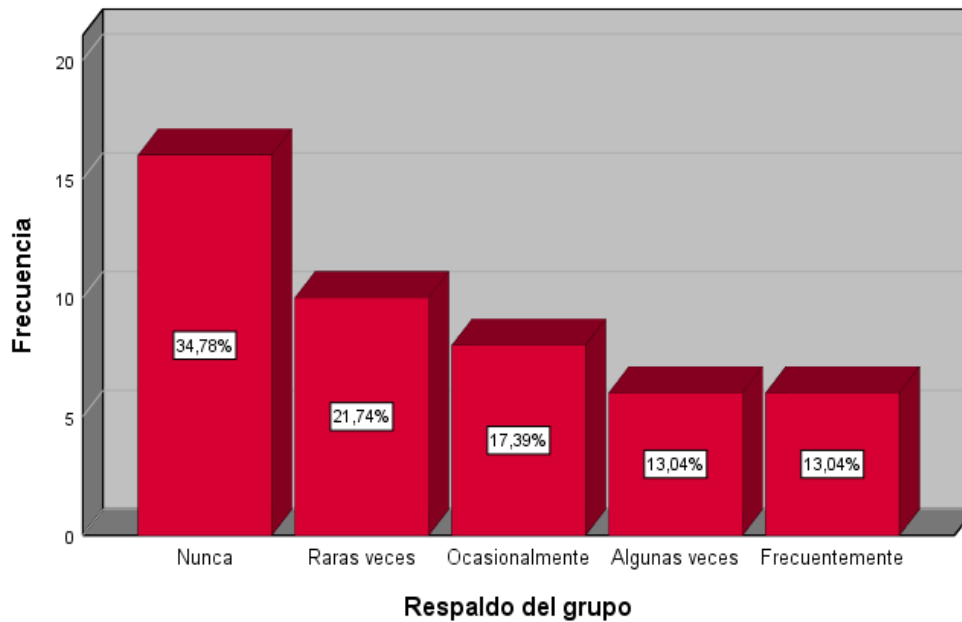
Interpretación

Figura 7 se manifiesta que el 13.0% nunca; el 10.9% raras veces; el 8.7 % indica que ocasionalmente; el 28.3% menciona que algunas veces; el 10.9% mencionan que frecuentemente, el 10.9% de los encuestados manifiestan generalmente, el 10.9% indican que siempre tienen una falta de cohesión en los docentes tienen estrés de una universidad privada de Lima, 2021.

Tabla 8

Respaldo del grupo				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Nunca	16	34,8	34,8	34,8
	Raras veces	10	21,7	21,7	56,5
	Ocasionalmente	8	17,4	17,4	73,9
	Algunas veces	6	13,0	13,0	87,0
	Frecuentemente	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Figura 8



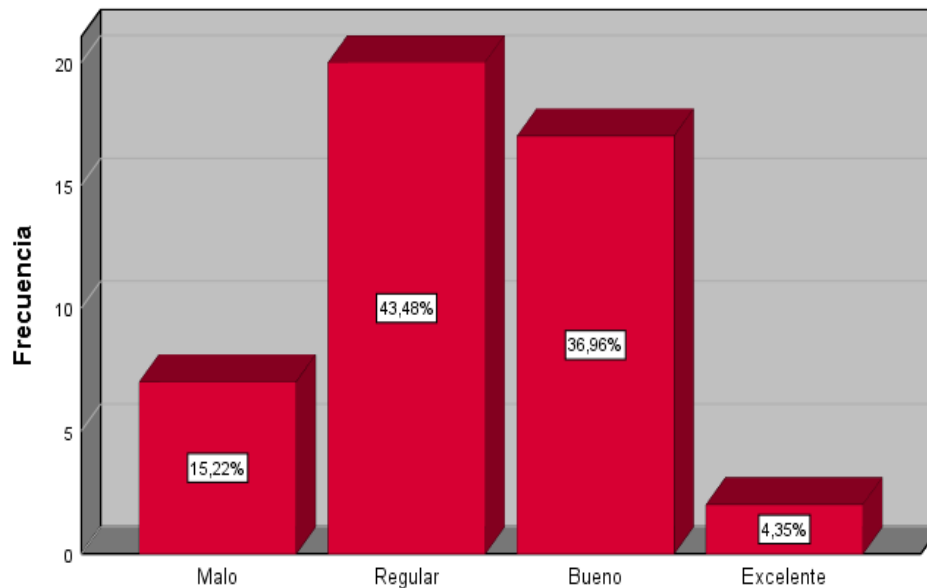
Interpretación

Figura 8 se basa en el respaldo del grupo que se manifiesta que el 34.8% nunca; el 21.7% raras veces; el 17.4 % indica que ocasionalmente; el 13.0% menciona que algunas veces; el 13.0% mencionan que frecuentemente los docentes tienen estrés de una universidad privada de Lima, 2021.

Tabla 9

Desempeño laboral				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Malo	7	15,2	15,2	15,2
	Regular	20	43,5	43,5	58,7
	Bueno	17	37,0	37,0	95,7
	Excelente	2	4,3	4,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Figura 9



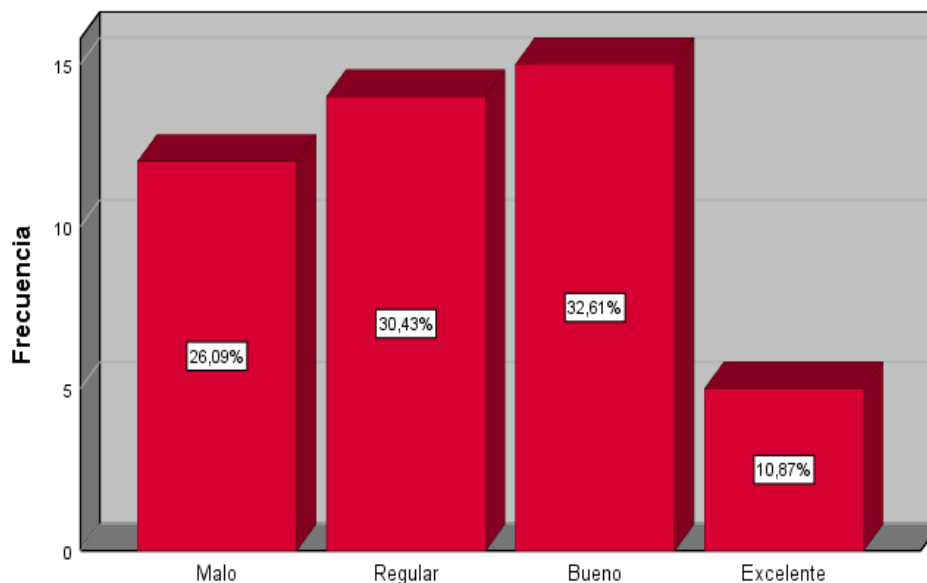
Interpretación

Figura 9 se observa que, en la variable dependiente, los encuestados manifiestan en un 15.2% como malo; el 43.5% mencionan que es regular; el 37.0% indica que es bueno; el 4.3% indican que es excelente el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Lima, 2021.

Tabla 10

Habilidades				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Malo	12	26,1	26,1	26,1
	Regular	14	30,4	30,4	56,5
	Bueno	15	32,6	32,6	89,1
	Excelente	5	10,9	10,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Figura 10



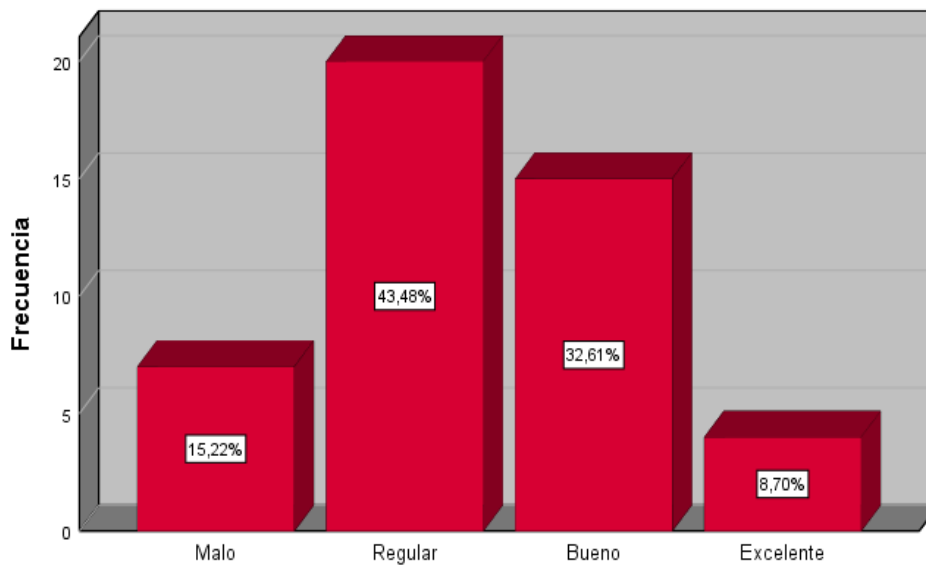
Interpretación

Figura 10 se observa que los encuestados manifiestan en un 26.1% mencionan que es malo; el 30.4% mencionan que es regular; el 32.6% indica que es bueno; el 10.9% indican que es excelente la habilidad de los docentes de una universidad privada de Lima, 2021.

Tabla 11

Comportamiento				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Malo	7	15,2	15,2	15,2
	Regular	20	43,5	43,5	58,7
	Bueno	15	32,6	32,6	91,3
	Excelente	4	8,7	8,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Figura 11



Interpretación

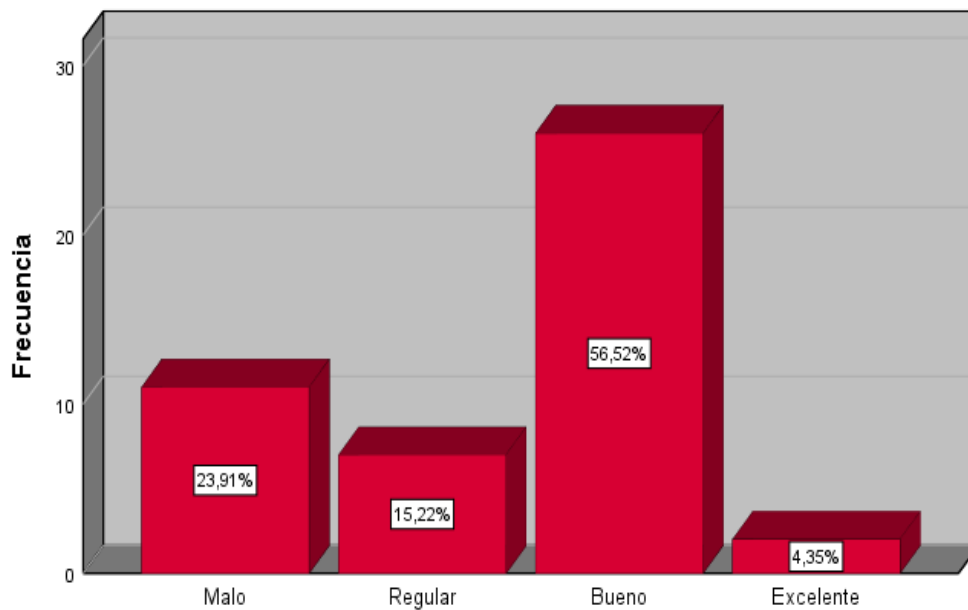
Figura 11 se observa que los encuestados manifiestan en un 15.2% mencionan que es malo; el 43.5% mencionan que es regular; el 32.6% indica que es bueno; el 8.7% indican que es excelente el comportamiento de los docentes de una universidad privada de Lima, 2021.

Tabla 12

Metas y resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	23,9	23,9	23,9
	Regular	7	15,2	15,2	39,1
	Bueno	26	56,5	56,5	95,7
	Excelente	2	4,3	4,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Figura 12



Interpretación

Figura 12 se observa que los encuestados manifiestan en un 23.9% mencionan que es malo; el 15.2% mencionan que es regular; el 56.5% indica que es bueno; el 4.3% indican que es excelente las metas y resultados de los docentes de una universidad privada de Lima, 2021.

Análisis Inferencial

H1: Tienen una distribución normal.

H0: No tienen una distribución normal.

Nivel de Significancia 5%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,174	46	,001	,890	46	,000
Estrés	,173	46	,001	,891	46	,000

Interpretación

De los resultados conseguidos con respecto a la significancia bilateral de 0,000 para Shapiro Wilk y de 0.001 para Kolmogorov Smirnov es menor que el p valor :0,05, nos permite confirmar no tiene distribución normal, por lo tanto, se debe aplicar una prueba no paramétrica

Conclusión

A nivel de significancia del 5% existe convencimiento estadístico para concluir que nuestra muestra no tiene distribución normal.

Hipótesis General

H1: Si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021.

H0: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021.

Nivel de Significancia (α) del 5% $\rightarrow \alpha = 0.05$

Prueba Estadística

Tabla Cruzada 1

Tabla cruzada Estrés*Desempeño laboral

		Desempeño laboral				Total
		Malo	Regular	Bueno	Excelente	
Estrés	Bajo nivel de estrés	27,3%	45,5%	18,2%	9,1%	100,0%
	Nivel intermedio	20,0%	60,0%	20,0%		100,0%
	Estrés	11,1%	40,7%	44,4%	3,7%	100,0%
	Alto nivel de estrés		33,3%	66,7%		100,0%
Total		15,2%	43,5%	37,0%	4,3%	100,0%

Tabla Rho Spearman

		Desempeño		
		Estrés	laboral	
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,252
		Sig. (bilateral)	.	,091
		N	46	46
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,252	1,000
		Sig. (bilateral)	,091	.
		N	46	46

Interpretación: De los resultados conseguidos de 0,252 nos señala una correlación positiva baja y de acuerdo a la significancia bilateral de 0,91 mayor que el p valor :0,05, por ende, podemos decir que se acepta la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021.

Conclusión: Después de realizar las pruebas estadísticas se concluye que se acepta la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021.

Hipótesis Específica 1

H1: Si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según género

H0: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según género.

Nivel de Significancia (α) del 5% $\rightarrow \alpha = 0.05$

Prueba Estadística

Tabla cruzada 2

Tabla cruzada Estrés*Género

		Género		
		Mujeres	Varones	Total
Estrés	Bajo nivel de estrés	60,0%	19,5%	23,9%
	Nivel intermedio		12,2%	10,9%
	Estrés	40,0%	61,0%	58,7%
	Alto nivel de estrés		7,3%	6,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Tabla Rho Spearman 2

			Estrés	Género
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,235
		Sig. (bilateral)	.	,116
		N	46	46
	Género	Coefficiente de correlación	,235	1,000
		Sig. (bilateral)	,116	.
		N	46	46

Interpretación: De los resultados conseguidos de 0,235 nos señala una correlación positiva baja y de acuerdo a la significancia bilateral de 0,116 mayor que el p valor :0,05, aceptamos la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según género.

Conclusión: Después de realizar las pruebas estadísticas se concluye la confirmación de la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según género.

Hipótesis Específica 2

H1: Si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grupo etario.

H0: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grupo etario.

Nivel de Significancia (α) del 5% $\rightarrow \alpha = 0.05$

Prueba Estadística

Tabla cruzada 3

Tabla cruzada Estrés*Grupo etario

		Grupo etario			Total
		Juventud	Adulthood	Persona mayor	
Estrés	Bajo nivel de estrés		24,3%	50,0%	23,9%
	Nivel intermedio		13,5%		10,9%
	Estrés	80,0%	59,5%	25,0%	58,7%
	Alto nivel de estrés	20,0%	2,7%	25,0%	6,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla Rho Spearman 3

			Estrés	Grupo etario
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,230
		Sig. (bilateral)	.	,124
		N	46	46
Rho de Spearman	Grupo etario	Coeficiente de correlación	-,230	1,000
		Sig. (bilateral)	,124	.
		N	46	46

Interpretación: De los resultados conseguidos de $-0,230$ nos señala una correlación negativa baja y de acuerdo a la significancia bilateral de $0,124$ mayor que el p valor $:0,05$, por ende, aceptamos la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grupo etario.

Conclusión: Después de realizar las pruebas estadísticas se concluye en la aceptación de la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grupo etario.

Hipótesis Específica 3

H1: Si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grado académico.

H0: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grado académico.

Nivel de Significancia (α) del 5% $\rightarrow \alpha = 0.05$

Prueba Estadística

Tabla cruzada 4

		Grado académico		
		Doctor	Magister	Total
Estrés	Bajo nivel de estrés	28,6%	23,1%	23,9%
	Nivel intermedio	14,3%	10,3%	10,9%
	Estrés	42,9%	61,5%	58,7%
	Alto nivel de estrés	14,3%	5,1%	6,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Tabla Rho Spearman

			Estrés	Grado académico
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,018
		Sig. (bilateral)	.	,905
		N	46	46
	Grado	Coeficiente de correlación	,018	1,000
		Sig. (bilateral)	,905	.
		N	46	46

Interpretación: De los resultados conseguidos de 0,18 nos señala una correlación positiva muy baja y de acuerdo a la significancia bilateral de 0,905 mayor que el p valor :0,05, por ende, aceptamos la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grado académico.

Conclusión: Después de realizar las pruebas estadísticas se concluye la confirmación de la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grado académico.

Hipótesis Específica 4

H1: Si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según condición académica.

H0: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según condición académica.

Nivel de Significancia (α) del 5% $\rightarrow \alpha = 0.05$

Prueba Estadística

Tabla cruzada 5

Tabla cruzada Estrés*Condición académica				
		Condición académica		
		Tiempo		
		completo	Tiempo parcial	Total
Estrés	Bajo nivel de estrés	33,3%	23,3%	23,9%
	Nivel intermedio		11,6%	10,9%
	Estrés	66,7%	58,1%	58,7%
	Alto nivel de estrés		7,0%	6,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Tabla Rho Spearman

			Estrés	Tiempo
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,034
		Sig. (bilateral)	.	,824
		N	46	46
	Condición académica	Coeficiente de correlación	,034	1,000
		Sig. (bilateral)	,824	.
		N	46	46

Interpretación: De los resultados conseguidos de 0,34 nos señala una correlación positiva baja y de acuerdo a la significancia bilateral de 0,824 mayor que el p valor :0,05, nos permite confirmar la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según condición académica.

Conclusión: Después de realizar las pruebas estadísticas se concluye la confirmación de la hipótesis: Si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según condición académica.

V. DISCUSIÓN

En base a los resultados se determina lo siguiente:

Se planteó como objetivo general determinar si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021; la cual, mediante la prueba estadística de Rho de Spearman se mostró que contaba con un nivel de significancia (0.91) mayor a 0.05, asimismo, el grado de correlación (0.252) entre ambas variables es positiva baja, de acuerdo a la tabulación para interpretación de Rho de Spearman de los autores aceptando la hipótesis nula y demostrando así que existe correlación entre ambas variables de estudio, pero no presenta significancia esta correlación. (Hernandez & Mendoza, 2018).

Dicho resultado no coincidió con lo expuesto en la investigación de González (2020) en donde se afirmaba que el estrés guarda una relación significativa con respecto a la variable desempeño laboral. Sin embargo, se postulaba inicialmente que habría una mayor relación de estas variables debido a que por la presente coyuntura a causa de la pandemia los docentes vienen realizando más trabajos en entornos virtuales lo cual lo podría perjudicar de forma que se puede estresar al estar tanto tiempo sentado, siendo necesario tener un tiempo de ejercicios laborales por cortos periodos de tiempo para seguir con sus labores.

Por otro lado, Meza (2018) en donde hacen énfasis en que, para lograr un alto grado de satisfacción en los docentes, se debe permitir que tengan un momento de descanso entre horas laborales logrando así un mejor desempeño que al mejorar los docentes, favorece a una mejor educación favoreciendo el desempeño de la institución a la cual pertenece.

En cuanto a los objetivos específicos, se pudo conocer que no existió relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según género, en la cual, el nivel de significancia resultó ser de 0.116, lo que hizo que se acepte la hipótesis nula, e indicó un grado positivo bajo de correlación (0.235).

Los resultados obtenidos, no muestran semejanza a la investigación realizada por Rodríguez (2019) quién expone que, si existe relación entre ambos aspectos y que es primordial planificar, separando las tareas a realizar en distintas actividades de acuerdo

a su género, realizando servicios complementarios para la educación llegando a satisfacer a los alumnos.

Así mismo Rivas y Navas (2020) concuerda en cierta parte con nuestro estudio, ya que menciona en su estudio, el estrés laboral no importa el género ya que ambos géneros lo tienen por igual, en nuestro estudio también muestra donde los docentes presentan estrés, es por ello que el autor recomienda que los docentes deben salir adelante motivándose a sí mismos para mejorar cada día de trabajo, ya que son en gran parte los guías o mentores de los alumnos que deben seguir guiándolos en sus clases.

Para el segundo objetivo específico, Identificar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grupo etario, mediante el estadístico de Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0.124, se afirma que es un grado positivo bajo y un nivel de significancia del 0.230, que acepta la hipótesis nula.

Lo mencionado anteriormente, se comparó con los resultados obtenidos por González (2020), donde menciona que los docentes con mayor edad son los que más sufrieron al momento que la educación se volvió virtual, ya que las personas con mayor tiempo de trabajo en las universidades por ende las de mayor edad no tenían mucha familiarización con los medios digitales lo cual hizo que algunos hasta llegaran a renunciar a sus trabajos que venían ejerciendo por años, pero que a la vez no se estaban capacitando sin imaginarse la situación que pasaría en la actualidad, caso totalmente contrario a nuestro estudio donde muestra que los docentes jóvenes y adultos mostraron mayor estrés.

Por otro lado, Wolomasi et al. (2019) en su investigación se puede observar que los maestros muestran satisfacción al momento de realizar su trabajo, ya que cada docente busca una nueva metodología de enseñanza a sus alumnos, siendo los docentes más jóvenes quienes tratan de imponer unos métodos más modernos que vayan acorde con los estudiantes, sin embargo, no se ve contrastado con nuestra investigación ya que muestra todo lo contrario.

Para el tercer grado específico, identificar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grado académico. De los resultados conseguidos de 0,18 nos señala una muy baja correlación positiva y de acuerdo a la significancia bilateral de 0,905 mayor que el p valor :0,05, nos hace aceptar la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grado académico.

Dicho resultado no coincidió con lo expuesto en la investigación de Badilla et al. (2019) en su estudio donde expone el estrés como problemática entre los profesores de formación Social y entrenamiento Cívica, visto que influye en el recurso del método del educador costarricense, donde los docentes según el grado que vienen desempeñando cuentan con más carga laboral, siendo este motivo de un estrés ya que cuentan con poco tiempo para relajarse o desestresarse, sin embargo si se puede demostrar que ambos presentan estrés.

Así mismo González (2020) en su investigación mencionan que los docentes al realizar trabajos en universidades particulares tienen un mejor desempeño laboral ya que al contar con todos los requisitos necesarios para ejercer su labor los docentes en cargos más altos tienen la disposición de elegir sus horarios de trabajo, llevándolos a tener toda la comodidad para poder desenvolverse sin tener que llegar hasta el estrés.

Para el cuarto grado específico, determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según condición académica, en la cual los resultados conseguidos de 0,34 nos señala una baja correlación positiva y de acuerdo a la significancia bilateral de 0,824 mayor que el p valor :0,05, nos hace aceptar la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según condición académica.

Dicho resultado coincidió con lo expuesto en la investigación de Meza (2017) en su estudio donde se pudo observar que los docentes en su mayoría padecían del síndrome de burnout, ya que los más perjudicados fueron los que trabajan en tiempo completo ya que deben estar más tiempo bajo presión de presentar distintos documentos, en cambio

los docentes que trabajan en tiempo parcial pueden realizar otras actividades o en el mejor de los casos poder desestresarse sin llegar a sufrir este síntoma.

Por otro lado, González (2020) en su estudio se ve que el desempeño laboral de los docentes es bueno y presentan una gran satisfacción al disfrutar lo que realizan teniendo un tiempo adecuado para todo trabajando en turnos que puedan manejar de la mejor manera, donde pueden dictar un curso, luego darse un descanso y volver a realizar lo mismo de esta manera pueden evitar la fatiga al acumularse tantas horas de trabajo juntas.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los datos obtenidos y respuestas obtenidas en el proceso de toda esta investigación, llegamos a las siguientes conclusiones que dan respuesta a cada una de los objetivos planteados.

No existe relación entre ambas variables. De los resultados conseguidos de 0,252 nos señala una baja correlación positiva y de acuerdo a la significancia bilateral de 0,91 mayor que el p valor :0,05, nos permite confirmar la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, pandemia 2021.

No existe relación entre ambas variables. De los resultados conseguidos de 0,235 nos señala una baja correlación positiva y de acuerdo a la significancia bilateral de 0,116 mayor que el p valor :0,05, aceptando la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima 2021 según género.

No existe relación entre ambas variables. De los resultados conseguidos de 0,230 nos señala una baja correlación positiva y de acuerdo a la significancia bilateral de 0,124 mayor que el p valor :0,05, nos permite confirmar que: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grupo etario.

No existe relación entre ambas variables. De los resultados conseguidos de 0,18 nos señala una muy baja correlación positiva y de acuerdo a la significancia bilateral de 0,905 mayor que el p valor :0,05, nos hace aceptar la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grado académico.

No existe relación entre ambas variables. De los resultados conseguidos de 0,34 nos señala una baja correlación positiva y de acuerdo a la significancia bilateral de 0,824 mayor que el p valor :0,05, nos hace aceptar la hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según condición académica.

VII. RECOMENDACIONES

Al jefe del área de los recursos humanos: Realizar encuestas y/o evaluaciones de los docentes a fin de prevenir cuadros de estrés e implementar un área que se dedique a tener un control de la salud psicológica de los docentes universitarios

A los directores de las escuelas profesionales: Brindar constantes capacitaciones periódicamente en el manejo de TIC's, así poder evitar que los docentes universitarios el uso de la tecnología sea causante del estrés (tecnoestrés) y que afecte su desempeño laboral.

Crear planes estratégicos y actividades que tengan la finalidad de promocionar salud física y mental de los docentes que laboran en dicha institución para poder ayudarlos a afrontar a situaciones estresantes.

Implementar un área que se dedique a tener un control de la salud psicológica de los docentes universitarios

Brindar charlas sobre estilos de vida saludables en cuanto a la práctica de actividades físicas, alimentación, la importancia del ciclo del sueño y la importancia de la interacción social como alternativa para evitar el estrés.

REFERENCIAS

- Álvarez (2015). Estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público [Tesis de Maestría Universidad de Carabobo]. <https://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3060/1/Halvarez>
- Badilla, V Hernández, A., Marín, Y., y Saborío, J. (2019). El estrés laboral como problema social y su relación con el desempeño laboral en docentes en estudio sociales y educación cívica [Tesis de Licenciatura, Universidad nacional de Costa Rica]. <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/17761/Informe%20Final%20de%20Seminario%20de%20Graduaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baque, L., Triviño, K., y Viteri, D. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organización [*Dilemas contemporáneos: Educación: educación, política y valores*], N°(2), 2-4. <http://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2152>
- Becerra, D. F. (2016). Estrés laboral y en la sociedad. Organización Panamericana de la Salud. https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Becerra-Sarmiento et. al. (2021). Análisis del desempleo durante la pandemia COVID-19 y el impacto en diferentes sectores económicos del Ecuador [*digital Publisher CEIT*], N°(3), 442-451. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.45>
- Carranza, Y. (2021). Política salarial en una empresa de transporte, Ate, 2020 [Tesis de licenciatura Universidad Cesar Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69031>
- Chacha, N. (2009). Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello

- Chávez, V. (2018). Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal docente de una Institución Educativa del Distrito Metropolitano de Quito [Tesis de Maestría Universidad Central de Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17263>
- Chen, E., & Ruiz, W. (2020). Competencias que potencian la capacidad gerencial en las personas directivas para el trabajo efectivo con las Juntas Administrativas y de Educación en el sistema educativo costarricense [*Innovaciones Educativas*] N° (22) 24-25 . https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-41322020000100036&script=sci_arttext
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: 2007. Editorial McGraw Hill. 500 Págs. [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible [*Escuela De Administración De Negocios*]. N° (84). <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Chudnovsky, M., & Cafarelli, M. L. (2017). Los cambios en las estructuras organizacionales del Estado y su vínculo con la composición del empleo público. Argentina, 2003-2016 [*Foro internacional*] N° (3) 3-4. <https://www.redalyc.org/journal/599/59957257003/>
- Corral, Y., & Corral, I. (2020). Una mirada a la educación a distancia y uso de las TICs en tiempos de pandemia [*Tecnología de Información y Comunicación en Educación*]. N° (14) 3. <https://revistaeduweb.org/index.php/eduweb/article/view/14/13>
- Cuba, R. (2019). Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo. [Tesis de maestría Universidad Nacional del Centro del Perú] <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5365>

- Erazo, P., y Riaño, M. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias [*Universidad Católica Del Norte*] N°(64) 12 -13. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Félix, R., García, C., y Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral [*CULCyT: Cultura Científica y Tecnológica*]. N° (64) 15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>
- Figueroa, J. (2021). Pensar el territorio desde los estudios organizacionales : conversaciones para el análisis organizacional en la dimensión espacial [*Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*]: <https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=6&sid=1190ad7a-4f7e-46d2-acc7-9fa9a7912478%40sessionmgr4006&bdata=JmxhbmMc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edsjsr&AN=edsjsr.27004537>
- García, M. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso [Dialnet]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398410>
- Gil, J., Vargas, E., & Gutiérrez, J. (2020). Capital intelectual, comportamiento innovador y ventaja competitiva en PyMEs: relaciones de influencia en hoteles de Boyacá (Colombia). [espacios]. <http://www.1.revistaespacios.com/a20v41n31/a20v41n31p09.pdf>
- González, N. (2020). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019 [Tesis de doctorado Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44451>
- Ghebreyesus, D. T. (2017). Estrés Laboral. Obtenido de <https://www.who.int/mediacentre/news/statements/fundamental-human-right/es/>
- Guerola, V., Oltra, R., & Gil, H. (2020). Análisis de la relación entre el grado de introducción de CRM y los beneficios de la empresa a través del Desempeño

Organizacional y la Innovación Empresarial [Dialnet]
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7266069>

Gülşen, C. (2017). The Roles of Life Satisfaction, Teaching Efficacy, and Self-Esteem in Predicting Teachers' Job Satisfaction. Obtenido de Repository University, Turkey:
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1134464>

Hernández (2014) Metodología de la investigación Hernández Sampiere. 5ta edición.
https://www.academia.edu/10366213/Metodologia_de_la_investigacion_hernandez_sampiere_5ta_edicion?from=cover_page

Mercado, E. (2020). Incidencia de las creencias pedagógicas en la práctica de aula y en los resultados de aprendizaje en la Institución Educativa San Luis Beltrán de Manatí en el periodo 2017-2019 [Tesis de Maestría Universidad Simón Bolívar].
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6881>

Meza, B. (2017). Relación del estrés laboral y el síndrome de burnout en los Docentes de la Universidad de Fuerzas Armadas - ESPE [Tesis de Maestría].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15118/1/T-UCE-0007-ISIP0022-2018.pdf>

Meza, E. (2018). Desgaste laboral y desempeño de los docentes odontólogos en la universidad de Huánuco – año 2017 [Tesis de maestría Universidad de Huanuco]:
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1413>

Muñoz, C. (2020). Estudio de caso único sobre la participación de estudiantes en el aula desde los principios del liderazgo distribuido a través de focus group y entrevista semiestructurada aplicada a estudiantes y docentes [Estudios Pedagógicos Valdivia].
<https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=50b43cf9-e84c-4f66-a50f-ad13fb855f90%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=148325195&db=eue>

Niño, V. (2011). Metodología de la Investigación - diseño y ejecución. ediciones la la U.
https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION

Obregón, G. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) [Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores] N° (4) 10.
<https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=1ebb5cad-d4e2-46af-b36f-aded1d4526fd%40sessionmgr103>

Ocampo, M., & Soto, M. A. (2018). Desconfianza en el vecino, obstáculo en los planes de comunicación para la cohesión social en sectores rurales de Colombia [Anagramas]. <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=f3f3c768-12b0-44f9-a254-062eb5bf585b%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=135183133&db=sih>

Oyarzún, C., & Soto, R. (2021). La improcedencia de estandarizar el trabajo docente [Dialnet]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7774559>

OMS (1946). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://www.who.int/about/es/>

Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés. Pag 3.
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Parián (2020). Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020 [Tesis de maestría].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51029/Pari%C3%A1n_SJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rangel, T., Lugo, I., & Eugenia, M. (2018). Revisión bibliográfica equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la

eficiencia [Ingeniería Solidaria].
<https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=5&sid=f3f3c768-12b0-44f9-a254-062eb5bf585b%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=129479383&db=fua>

Rivas, C., & Navas, E. (2020). Estrés laboral y autoeficacia docente en profesores de dos Universidades privadas [Tesis de maestría Universidad Marcelino Champagnat].
<http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3146>

Rodríguez, J., y Pachón, M. (2021). Estudio de pronóstico para la planeación, caso de estudio empresa distribuidora del sector farmacéutico. [Ingenierías].
<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistauisingenierias/article/view/11355/11560>

Rodríguez, Z. (2019). Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017 [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40146>

Rottenbacher, J. M. (2018). Una mirada a la salud mental desde la opinion de los peruanos. Instituto de Opinión Pública PUCP, 1-5.

Salgado (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. Scielo. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009

Suárez, T., Sánchez, J., & Pirela, R. (2021). Las virtudes del comportamiento humano en la esencia del ser y deber ser: Educación globalizada actual [Scopus]. :
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85109540369&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=614fe8d23180f74cab819ad0b413e032&sot=b&sdt=b&sl=36&s=TITLE-ABS->

- Tello A. (2018). Motivación y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa del nivel secundario germán tejada vela, moyobamba 2017 [Tesis de Maestría].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25984/Tello_DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tobón. (s.f.). Los Proyectos formativos para el desarrollo de Competencias [Meducab].
<https://sites.google.com/site/meducab/dr-sergio-tobon>
KEY%28COMPORTAMIENTO+HUMANO%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=
- UNESCO (2020). COVID-19: Problemas sociales y psicológicos en la pandemia. Obtenido de: <https://es.unesco.org/news/covid-19-problemas-sociales-y-psicologicos-pandemia>
- Velandia, B., Hernandez, P., y Urbina, C. (2020). Comunicación no violenta y liderazgo en las organizaciones [Tesis de licenciatura Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/18096>
- Vidal, V. (2019). El estrés laboral : análisis y prevención. España: Prensas Universitarias de Zaragoza. <http://digital.casalini.it/9788417873295>
- Vila, Z., Machado, N., & Mesa, G. (2019). Procedimiento para la integración del Sistema de dirección y gestión empresarial cubano. [Folletos Gerenciales]. <https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=1190ad7a-4f7e-46d2-acc7-9fa9a7912478%40sessionmgr400>
- Villarruel, M., Chávez, R., & Hernández, I. (2018). Estrés y desgaste profesional en maestros de educación superior tecnológica en Veracruz, México [Redalyc] <https://www.redalyc.org/journal/2431/243156773007/>
- Wolomasi, A., Asaloie, S., & Werang, B. (2019). Job Satisfaction and Performance of Elementary School Teachers [Tesis de Maestría Universidad de turquia]<https://eric.ed.gov/?id=EJ1238272>. **ANEXOS**

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de consistencia

Titulo:			
problema	objetivos	hipótesis	metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
¿Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021?.	Identificar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021.	Si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de investigación: Básica ▪ Nivel de investigación: correlacional de corte transversal ▪ Diseño y esquema de investigación: no experimental Variables: estrés laboral, desempeño laboral ▪ Muestra: 46 docentes de una universidad privada de Lima. ▪ Técnica: cuestionario ▪ Instrumento: cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS ▪ Cuestionario sobre desempeño laboral
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
1. ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según género?	1. Conocer cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según género.	1. Si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según género	
2. ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grupo etario?.	2. Identificar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grupo etario.	2. Si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grupo etario	
3. ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grado académico?.	3. Identificar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grado académico.	3. Si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según grado académico.	
4. ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según condición académica?.	1. Determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según condición académica.	4. Si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021 según condición académica.	

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés	Es la respuesta que puede emitir una persona cuando está sometida a presiones laborales y situaciones las cuales no las puede controlar y/o afrontar. OMS (1999)	Esta variable será mediada con la escala del estrés de la OMS, la cual tiene 4 dimensiones de las cuales serán medidos según sus indicadores emitiendo 4 resultados los cuales son: bajo nivel de estrés, estrés intermedio, estrés y alto nivel de estrés, este instrumento será aplicado en docentes de una universidad privada de Lima	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La gente no comprende la misión y metas de la organización. ▪ La estrategia de la organización (universidad) no es bien comprendida. ▪ Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño. ▪ La organización carece de dirección y objetivo. 	Ordinal
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El rendir informes (académicos, laborales, conductuales) a mis jefes me hace sentir presionado 	

				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ La estructura formal tiene demasiado papeleo. 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ La cadena de mando no se respeta. (niveles jerárquicos) 	
			Territorio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo. 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo. 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo 	
			Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El equipo tecnológico (laptop, computadora) disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. 	

				<ul style="list-style-type: none"> ▪ No poseo el dominio de las tecnologías de información y comunicación para seguir siendo competitivo en mi trabajo 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ No cuento con las tecnologías para hacer un trabajo de importancia. 	
			Influencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi supervisor (coordinador académico) no me respalda ante los jefes. 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mis superiores no me respetan 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi coordinador académico no se preocupa de mi bienestar personal 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi coordinador académico no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo 	
			Falta de cohesión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi equipo de trabajo no disfruta de estatus 	

				<p>o prestigio dentro de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi equipo de trabajo no tiene una organización adecuada ▪ Mi equipo de trabajo me presiona demasiado. 	
			Respaldo de grupo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi equipo de trabajo no respalda mis metas profesionales. ▪ Mi equipo de trabajo no me respalda en relación con injustas demandas o llamadas de atención que me hacen los jefes en el trabajo. ▪ Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario. 	
Desempeño Laboral	Es la efectividad o rendimiento que tiene el trabajador en cuanto al desempeño y cumplimiento de sus labores que	Esta variable será medida mediante las dimensiones del instrumento denominado cuestionario sobre el desempeño laboral la cuales son: habilidades-capacidades,	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preguntan permanentemente lo que deben hacer. ▪ Cumplen con las tareas y actividades que le encomienda. 	Ordinal

	<p>está destinado a cumplir. Chiavenato, I. (2002)</p>	<p>comportamiento, metas y resultado, los cuales emitirán un resultado que se reflejarán en: malo regular bueno y excelente, todas serán aplicadas a docentes de una universidad privada de Lima</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimizan los recursos que se les brinda. ▪ Usan de forma óptima las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) ▪ Utilizan estrategias de aprendizaje innovadoras en sus sesiones de clase 	
			<p>Comportamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada ▪ Cooperan en los equipos de trabajo a los que pertenecen ▪ Demuestran liderazgo y autonomía al ejecutar su labor ▪ Se comunican adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos 	

				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejan buenas relaciones interpersonales entre pares 	
			Metas y resultados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad. 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados. 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplen oportunamente con las labores asignadas 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aportan con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión Administrativa 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestionan adecuadamente su tiempo 	

Anexo 3

Instrumento que mide desempeño laboral - Autor: Anélida Tello (Perú 2018) - Adaptación: Gerson Manuel Bazan Rodriguez (2021)

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario está direccionado a desarrollar el trabajo de investigación denominado “Relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021”.

Marque con una equis (X) en la columna que usted considere más apropiado según su criterio, “No hay respuesta correcta o incorrecta”. Esta información que se recopilará será tratada con suma confidencialidad. Ruego sea lo más sincero posible.

Variable	Dimensión	Ítems	Atributo			
			Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
Desempeño laboral	Habilidades	1) Preguntan permanentemente lo que deben hacer				
		2) Cumplen con las tareas y actividades que le encomienda				
		3) Optimizan los recursos que se les brinda				
		4) Usan de forma óptima las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's)				
		5) Utilizan estrategias de aprendizaje innovadoras en sus sesiones de clase				
	Comportamiento	6) Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada				
		7) Cooperan en los equipos de trabajo				

		a los que pertenecen				
		8)Demuestran liderazgo y autonomía al ejecutar su labor				
		9)Se comunican adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos				
		10)Manejan buenas relaciones interpersonales entre pares				
	Metas y resultados	11)Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad				
		12)Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados				
		13)Cumplen oportunamente con las labores asignadas				
		14)Aportan con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión Administrativa				
		15)Gestionan adecuadamente su tiempo				

Valor de los ítems del cuestionario

Nunca	1
Algunas veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

Escala de medición de la variable Desempeño Laboral

Escala de encuesta	Desde	Hasta
Malo	1	15
Regular	16	30
Bueno	31	45
Excelente	46	60
Total	60	

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. NUNCA.
2. RARAS VECES
3. OCASIONALMENTE
4. ALGUNAS VECES
5. FRECUENTEMENTE
6. GENERALMENTE
7. SIEMPRE

No	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización .							
2	El rendir informes (académicos , laborales, conductuales) a mis jefes me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico (laptop, computadora) disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							

5	Mi supervisor (coordinador académico) no me respalda ante los jefes.							
6	Mi superiores no me respetan.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo de trabajo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo de trabajo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización (universidad) no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel							

	tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi coordinador académico no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No poseo el dominio de las tecnologías de información y comunicación para seguir siendo competitivo en mi trabajo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi coordinador académico no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo de trabajo no tiene una organización adecuada.							

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

AGRUPACIÓN DE LOS ÍTEMS

	Núm. 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

ESCALA VALORATIVA

Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

- **< 90,2** → No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúas así y contagias a los demás de tus estrategias de afrontamiento
- **90,3 – 117,2** → Te encuentras en la fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva
- **117,3 – 153,2** → Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar que puedes modificar, ya que, si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agotes tus resistencias.
- **> 153,3** → Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental, esto puede tener consecuencias más serias para tu salud. Busca ayuda

ANEXO 4

Certificado de validez de los jueces

Certificado de validez del primer juez - instrumento que mide estrés laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estrés Laboral

o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		i	o	i	o	i	o	
	DIMENSIÓN 1							
	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
	La estrategia de la organización (universidad) no es bien comprendida.	X		X		X		
	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
	El rendir informes (académicos, laborales, conductuales) a mis jefes me hace sentir presionado	X		X		X		
	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
	El rendir informes (académicos, laborales, conductuales) a mis jefes me hace sentir presionado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
0	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
1	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
1	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 4							
3	El equipo tecnológico (laptop, computadora) disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X		
4	No poseo el dominio de las tecnologías de información y comunicación para seguir siendo competitivo en mi trabajo.	X		X		X		
5	No cuento con las tecnologías para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento demuestra suficiencia para la medición de la variable y sus dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **Mg. Guillermo Renzo Veliz Paredes** **DNI: 40715884**

Especialidad del validador: **Magister en Educación con mención en docencia e investigación en educación superior**


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		i	o	i	o	i	o	
	DIMENSIÓN 1 Habilidades							
	Preguntan permanentemente lo que deben hacer	X		X		X		
	Cumplen con las tareas y actividades que le encomienda	X		X		X		
	Optimizan los recursos que se les brinda	X		X		X		
	Usan de forma óptima las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's)	X		X		X		
	Utilizan estrategias de aprendizaje innovadoras en sus sesiones de clase	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Comportamientos							
	Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada	X		X		X		
	Cooperan en los equipos de trabajo a los que pertenecen	X		X		X		
	Demuestran liderazgo y autonomía al ejecutar su labor	X		X		X		
	Se comunican adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos	X		X		X		
0	Manejan buenas relaciones interpersonales entre pares	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Metas y resultados							
1	Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad.	X		X		X		

2	Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados	X		X		X	
3	Cumplen oportunamente con las labores asignadas	X		X		X	
4	Aportan con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión Administrativa	X		X		X	
5	Gestionan adecuadamente su tiempo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento demuestra suficiencia para la medición de la variable y sus dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. **Guillermo Renzo Veliz Paredes** **DNI: 40715884**

Especialidad del validador: **Magister en Educación con mención en docencia e investigación en educación superior**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez del primer juez - instrumento que mide estrés laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estrés Laboral

o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		i	o	i	o	i	o	
	DIMENSIÓN 1							
	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
	La estrategia de la organización (universidad) no es bien comprendida.	X		X		X		
	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
	El rendir informes (académicos, laborales, conductuales) a mis jefes me hace sentir presionado	X		X		X		
	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
	El rendir informes (académicos, laborales, conductuales) a mis jefes me hace sentir presionado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
0	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
1	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
1	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4							
2								
3	El equipo tecnológico (laptop, computadora) disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X		
4	No poseo el dominio de las tecnologías de información y comunicación para seguir siendo competitivo en mi trabajo.	X		X		X		
5	No cuento con las tecnologías para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es apropiado y aplicable, corresponde al concepto.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Zambrano Carranza Jorge Santos **DNI: 06844202**

Especialidad del validador: Magister en Administración Educativa

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de octubre del 2021.

Mg. JORGE SANTOS ZAMBRANO CARRANZA
Mg. EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
DNI: 06844202
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		i	o	i	o	i	o	
	DIMENSIÓN 1 Habilidades							
	Preguntan permanentemente lo que deben hacer	X		X		X		
	Cumplen con las tareas y actividades que le encomienda	X		X		X		
	Optimizan los recursos que se les brinda	X		X		X		
	Usan de forma óptima las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's)	X		X		X		
	Utilizan estrategias de aprendizaje innovadoras en sus sesiones de clase	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Comportamientos							
	Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada	X		X		X		
	Cooperan en los equipos de trabajo a los que pertenecen	X		X		X		
	Demuestran liderazgo y autonomía al ejecutar su labor	X		X		X		
	Se comunican adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos	X		X		X		
0	Manejan buenas relaciones interpersonales entre pares	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Metas y resultados							
1	Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad.	X		X		X		

2	Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados	X		X		X	
3	Cumplen oportunamente con las labores asignadas	X		X		X	
4	Aportan con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión Administrativa	X		X		X	
5	Gestionan adecuadamente su tiempo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es apropiado y aplicable, corresponde al concepto.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Zambrano Carranza Jorge Santos **DNI: 06844202**


Especialidad del validador: Magister en Administración Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de octubre del 2021.

 JORGE S. ZAMBRANO CARRANZA
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estrés Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		i	o	i	o	i	o	
	DIMENSIÓN 1							
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
2	La estrategia de la organización (universidad) no es bien comprendida.	X		X		X		
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
4	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
5	El rendir informes (académicos, laborales, conductuales) a mis jefes me hace sentir presionado	X		X		X		
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
8	El rendir informes (académicos, laborales, conductuales) a mis jefes me hace sentir presionado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4							
13	El equipo tecnológico (laptop, computadora) disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X		
14	No poseo el dominio de las tecnologías de información y comunicación para seguir siendo competitivo en mi trabajo.	X		X		X		
15	No cuento con las tecnologías para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento demuestra suficiencia para la medición de la variable y sus dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dr. Cristhian Santiago Bazan

DNI: 40712250

Especialidad del validador: Doctor en Educación

23 de octubre de 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Cristhian Santiago Bazan
Tecnólogo Médico
C.T.M.P 6425 DR-0004

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Per tinencia ¹		Rel evancia ²		Cla ridad ³		Sugerencias
		i	o	i	o	i	o	
	DIMENSIÓN 1 Habilidades							
1	Preguntan permanentemente lo que deben hacer	X		X		X		
2	Cumplen con las tareas y actividades que le encomienda	X		X		X		
3	Optimizan los recursos que se les brinda	X		X		X		
4	Usan de forma óptima las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's)	X		X		X		
5	Utilizan estrategias de aprendizaje innovadoras en sus sesiones de clase	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Comportamientos							
6	Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada	X		X		X		
7	Cooperan en los equipos de trabajo a los que pertenecen	X		X		X		
8	Demuestran liderazgo y autonomía al ejecutar su labor	X		X		X		
9	Se comunican adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos	X		X		X		
10	Manejan buenas relaciones interpersonales entre pares	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Metas y resultados							
11	Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad.	X		X		X		
12	Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados	X		X		X		
13	Cumplen oportunamente con las labores asignadas	X		X		X		

14	Aportan con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión Administrativa	X		X		X	
15	Gestionan adecuadamente su tiempo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento demuestra suficiencia para la medición de la variable y sus dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **Dr. Cristhian Santiago Bazan**

DNI: 40712250

Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

23 octubre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Cristhian Santiago Bazan
Tecnólogo Médico
C.T.M.P. 6425 DR-0004

ANEXO 5

Resultados del estudio piloto (confiabilidad)

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS - Instrumento que mide estrés laboral

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	0.781070926
NUMERO DE ITEMS DEL INSTRUMENTO	25
SUMATORIA DE VARIABLES DE LOS ITEMS	42.32686981
VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	169.1911357

Excelente confiabilidad

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS - Instrumento que mide estrés laboral

SUMATORIA DE VARIANZAS	11.83933518
VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	145.401662
NUMERO DE ITEMS DEL INSTRUMENTO	15
COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD	0.984187464

Excelente confiabilidad

Anexo 6

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov y Shapiro wilk

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	0,174	46	,001	,890	46	0,000
Estrés laboral	0,173	46	,001	,891	46	0,000

ANEXO 7

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021.

Para lo cual se requiere de su participación en donde se le invita a completar 2 cuestionarios con una duración aproximada de 10 minutos. Los datos serán usados de manera confidencial y usados solamente con fines académicos

Yo acepto participar en la investigación, siendo consciente de la información presentada sobre la relevancia de su desarrollo.

.....

Firma