



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Influencia del estrés laboral en el rendimiento académico en
alumnos de una universidad privada en 2021**

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

AUTORA:

Fonseca Hurtado, Katia Denisse (ORCID: 0000-0002-4250-9804)

ASESOR:

Mag. Pacheco Mendoza, Josmel Roy (ORCID: 0000-0002-2251-8092)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre por ser la persona que siempre está presente a lo largo de mi vida, apoyando mi camino.

A mi esposo, por ser mi compañero de vida y apoyarme en este camino que iniciamos juntos.

A mi hija que acaba de nacer, vivimos juntas experiencias inolvidables durante este proceso, siempre será por ti y para ti.

Agradecimiento

A Dios, por permitirme concluir con esta etapa educativa de mi vida.

A la institución educativa que me abrió las puertas para realizar la presente investigación, sin su apoyo no hubiese sido posible lograrlo.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación:	15
3.2. Variables de estudio:	16
3.3. Población y Muestra	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Resultados de la variable Estrés Laboral y sus dimensiones.....</i>	23
Tabla 2	<i>Resultados de la variable Rendimiento Académico.....</i>	24
Tabla 3	<i>Prueba de Kolmogorov – Smirnov para las variables Estrés Laboral y Rendimiento Académico.....</i>	25
Tabla 4	<i>Correlación Rho Spearman de las variables Estrés Laboral y Rendimiento Académico</i>	26
Tabla 5	<i>Prueba de Coeficiente de Determinación R² de las variables Estrés Laboral y Rendimiento Académico</i>	27
Tabla 6	<i>Correlación Rho Spearman de la Dimensión Agotamiento Emocional y Rendimiento académico</i>	28
Tabla 7	<i>Coeficiente de determinación r² de la Dimensión Agotamiento Emocional y Rendimiento académico</i>	29
Tabla 8	<i>Correlación Rho Spearman de la Dimensión Realización Personal y Rendimiento académico</i>	30
Tabla 9	<i>Coeficiente de determinación r² de la Dimensión Realización Personal y Rendimiento académico</i>	31
Tabla 10	<i>Relación entre la dimensión despersonalización y rendimiento académico</i>	32
Tabla 11	<i>Coeficiente de determinación r² de la dimensión Despersonalización y Rendimiento Académico</i>	33

RESÚMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer si existe influencia entre el estrés laboral y el rendimiento académico en estudiantes de una universidad privada en el 2021. La muestra estuvo conformada por 70 estudiantes, de los cuales sólo 69 aceptaron participar de la investigación, el muestreo fue de tipo no probabilístico, intencionada y por conveniencia. La metodología fue descriptiva – correlacional, ya que se asociaron los resultados de dos variables. Se utilizó el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) que tiene como dimensiones el agotamiento emocional, realización personal y despersonalización, debidamente validado por criterio de expertos, utilizando la escala de lickert. En cuanto al rendimiento académico se trabajó con la base de datos otorgada por la institución educativa. Se obtuvo como resultado que no se encontró influencia entre el estrés laboral y el rendimiento académico en los alumnos de una universidad privada en el 2021. Así mismo, se encontró niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización. Se concluye que no existe influencia entre el rendimiento académico y el estrés laboral en estudiantes de una universidad privada en el 2021.

Palabras clave: Estrés laboral, Rendimiento académico, estudiantes.

ABSTRACT

The general objective of this research was to establish whether there is an influence between work stress and academic performance in students of a private university in 2021. The sample consisted of 70 students, of which only 69 agreed to participate in the research, sampling it was non-probabilistic, intentional and for convenience. The methodology was descriptive - correlational, since the results of two variables were associated. The Maslach Burnout Inventory (MBI) was used, which has emotional exhaustion, personal fulfillment and depersonalization as dimensions, duly validated by expert criteria, using the lickert scale. Regarding academic performance, we worked with the database provided by the educational institution. It was obtained as a result that no influence was found between work stress and academic performance in students of a private university in 2021. Likewise, high levels of emotional exhaustion and depersonalization were found. It is concluded that there is no influence between academic performance and work stress in students of a private university in 2021.

Keywords: Work stress, Academic performance, students.

I. INTRODUCCIÓN

El entorno mundial debido a la globalización y a los cambios constantes que ha venido afrontando la sociedad, trajo consigo también que los niveles de estrés se incrementara a una gran velocidad, es por ello fue considerada una de las principales enfermedades del siglo XX y se mantuvo vigente en el siglo XXI (Osorio y Cárdenas 2017). La demanda constante de innovación, la competencia entre trabajadores, el aumento de largas jornadas de trabajo fue mermando el rendimiento laboral y académico, tal cómo lo menciona Espinosa et al., (2020) en su investigación, donde hicieron referencia que el estrés tenía injerencia en diferentes enfermedades, reduce la productividad laboral, así como también el académico, merma la interacción que tenemos con el entorno familiar y amical, originando así que la mente, cuerpo y emociones se vean afectadas. El estrés es un factor que tiene gran influencia en como la persona siente su bienestar dentro de su entorno laboral, además de generar problemas en la salud mental (Moya y Moya-Garófano 2020).

El estrés debido a la exigencia ambiental podría originar un estado de tensión que impacte directamente en el estado de salud de las personas, siendo este uno de los principales responsables de los trastornos físicos y emocionales Ccancce, (2019), así mismo La Organización Mundial de la Salud, afirmó que el estrés laboral tiene un impacto negativo en la salud física y psicológica de los colaboradores, así como también, repercute en los resultados de las empresas donde laboran.

El rendimiento académico de los estudiantes universitarios en nuestro país y en los países en desarrollo, ha sido un motivo para prestar atención, pues la desigualdad educativa que se ha presentado a lo largo de estos años ha sido un problema latente, además de que ha existido un desinterés por parte del estado que también impactó en el desarrollo sostenible de la educación (Moges 2017), y éstas deficiencias fueron más evidentes desde

que se inició la pandemia covid 19, la cual trajo una serie de cambios importantes dentro de nuestra sociedad, se tuvo que adaptar los estilos de vida de todos, en donde ya la mayoría de los trabajos pasaron a ser remotos, las familias estaban en un mismo ambiente físico muchas más horas de las que acostumbraban y la tecnología fue una de las grandes herramientas que todos tuvieron que aprender para que pudiesen estar en contacto con sus familiares, esos cambios no fueron ajenos al entorno laboral y educativo. Las personas tuvieron que reinventarse y comenzar a delegar sus actividades; pasaron de tener un horario fijo de trabajo a estar disponibles cuando así fuese requerido por las empresas, viéndose aumentada en una proporción considerable la carga laboral, se generaron puestos de trabajo en casa, conocido como teletrabajo, lo cual hizo que los empleados no tengan parámetros marcados de horarios de trabajo, viéndose afectada así su vida personal – familiar, pues la sobrecarga de trabajo aumenta el estrés (Liu y Lo 2018). En nuestro país, se tomó la decisión de virtualizar la educación como una de las medidas para menguar la ola de contagios frente al covid 19, y si bien la educación a distancia tenía cierta flexibilidad en cuanto a distribuir el tiempo o distancia hacia el centro de estudios, también se hizo notoria una brecha tecnológica tanto en docentes como en los estudiantes (López 2020), con lo que se evidenció también la desigualdad de oportunidades en la educación, pues existía una carencia de equipos tecnológicos en los hogares de menores recursos (Cabrera 2020), y la realidad en lima y callao no es ajena a la realidad del país, durante la pandemia entre los ciclos académicos 2020 -1 y 2021 se ha encontrado una deserción de estudiantes del 12.4% en Lima y callao del 14.2%, siendo una de las primeras causas de dicha deserción el problema que presentaban para conectarse (El Peruano 2021), ya que muchos de los estudiantes tuvieron que adecuar su forma de estar presentes en clase desde un celular o una computadora, puesto que la información digital se convirtió en una exigencia para que puedan desarrollar sus actividades académicas diarias, (Huanca et al., 2020) además de las condiciones económicas en las que se encuentran y el poco seguimiento de bienestar social que recibieron durante este tiempo (El Peruano 2021), así mismo,

tal como lo comentó Vilela et.al (2021), se evidenció que hubo una sobrecarga en el uso de las herramientas por parte de los docentes, para asignar tareas, foros, o lecturas, y ello ocasionó una sensación de estrés en los estudiantes, por su parte Lovón y Cisneros (2020) encontraron en la investigación realizada a un grupo de estudiantes universitarios de Lima metropolitana, que el 93.2% percibió una mayor carga académica, versus el ciclo anterior, así como también alineado a ello, refirieron sentir mayor percepción de estrés y ansiedad, aunado a ello sintieron que tuvieron un menor acompañamiento de sus docentes, por lo mismo, como consecuencia es muy probable que se hayan tenido repercusiones importantes en el rendimiento académico en los estudiantes universitarios.

Por lo antes planteado se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la influencia del estrés laboral en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021?, así como también se plantearon los siguientes problemas específicos, ¿Cómo influye el agotamiento emocional en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021?, ¿Cómo influyen las manifestaciones de realización personal en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021? ¿Cómo influye la despersonalización en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021?

La justificación de la investigación realizada dentro del aspecto práctico, radicó en que los resultados que se obtuvieron contribuyeron con la comprensión del estado en que se encontraban los alumnos de una universidad privada en referencia al estrés laboral y rendimiento académico, permitiendo que se tomaran acciones en función a dichos resultados. Así mismo, la justificación teórica, radicó en que se pudo compartir información relevante del comportamiento de las variables, con la finalidad de fundamentar y argumentar el marco teórico con fuentes confiables, sobre el estrés laboral y el rendimiento académico, así mismo tiene una justificación práctica, ya que según los resultados obtenidos, la institución educativa superior universitaria pudo considerar como un punto de inicio para la toma

de acción, generando así, iniciativas que aportaron positivamente en los estudiantes, ello logrado a través de los docentes, que conocerán la realidad actual de su población estudiantil, y en conjunto generaron planes de acción relevantes para el desarrollo de la comunidad educativa, con ello se espera que los estudiantes mejoren su rendimiento académico, y que logren un impacto en el desarrollo de sus competencias profesionales, con lo cual podrán prepararse para aportar dentro de los centros laborales y en su comunidad. Se justifica también a nivel metodológico por el uso de procedimientos y técnicas en el proceso de análisis de las variables, que le servirá como una fuente de referencias a futuros investigadores. Por otro lado, se planteó el siguiente objetivo General: Determinar la influencia del estrés laboral en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021, así como también los siguientes objetivos específicos conocer si existe influencia del agotamiento emocional y el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021, conocer si existe influencia de las manifestaciones de realización personal en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021, y conocer si existe influencia de la despersonalización en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.

Así mismo, una vez explicada la realidad problemática, se planteó la siguiente hipótesis general: El estrés laboral tiene influencia en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021, así como también las siguientes hipótesis específicas: Existe influencia del agotamiento emocional y el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021, existe influencia de las manifestaciones de realización personal en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021, existe influencia de la despersonalización en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre las investigaciones internacionales la investigación de Vidal et al., (2018) realizada en España, sobre diferencias de estrés y afrontamiento del mismo según el género y cómo afectaba al Rendimiento Académico en estudiantes universitarios, su estudio fue con enfoque cualitativo con muestreo incidental cuyo objetivo general fue examinar las diferencias de género en el nivel de estrés académico, de estresores académicos y de estrategias de afrontamiento en estudiantes universitarios, así como también evaluó la relación entre los niveles de estrés y el rendimiento académico. Los resultados evidenciaron que los niveles de estrés académico en estudiantes del Grado en Educación Primaria de la Universitat de les Illes Balears estaban influenciados por el género, siendo las mujeres las que percibían mayor estrés que los hombres, aunque ambos presentaban niveles medios-altos. Las mujeres frente a los estresores académicos, demostraban mayor debilidad, lo que de alguna manera puede entenderse debido a que se preocupan más por simpatizar con las personas adultas, y por los juicios que ellas realizan a la evaluación.

En la investigación realizada en India por Maajida et al., (2018) titulada *Effect of stress on academic performance of students in different streams*, se encontró como resultado que los estudiantes áreas de ciencias poseían mayor estrés a las otras áreas, y les afectaba en lo emocional, mental y físico, teniendo incluso episodios de depresión y ansiedad que producían una disminución en su desempeño académico. Su muestra estuvo conformada por 80 estudiantes y su objetivo principal fue evaluar el estrés en los estudiantes y su relación con los factores académicos y sociales referidos a la salud.

Para Espinosa et al., (2020) en su investigación realizada en Colombia, sobre la influencia del estrés sobre el rendimiento académico, cuyo objetivo fue describir la influencia del estrés en el rendimiento académico a nivel universitario. El enfoque de su investigación fue cuantitativo. El estrés fue

medido con la escala elaborada por Borges y Melgosa, y fue aplicado en estudiantes de psicología y trabajo social de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta - Colombia. Fue administrado a estudiantes en edades entre 18 y 24 años, matriculados en horario nocturno entre el 2do y 4to ciclo. Los resultados refieren que el estrés tiene influencia en el rendimiento académico puesto que los estudiantes con menor rendimiento académico presentan niveles de estrés medio o alto, teniendo las variables una tendencia inversa, es decir, a mayor nivel de estrés tendrán menor rendimiento académico, así mismo se resaltó la importancia que los alumnos posean claridad en los síntomas del estrés, debido a que su manifestación va desde lo psicológico, físico y conductual, el conocimiento de dichas consecuencias ayudó a tomar acciones pertinentes con el objetivo de evitar deserción académica, repetición y enfermedades.

Primasari et al., (2020) en su investigación realizada en Malasia sobre Relationships Between Personality and Work Environment Type and Work Stress Symptoms in Students of Dental Profession Education. En donde su objetivo principal fue encontrar la relación existente entre dichas variables y su muestra estuvo conformada por 120 alumnos, de tipo aleatoria. Obteniendo como resultado que en ciertas circunstancias el estrés que experimentaba una persona tenía un efecto positivo para un mejor desempeño, sin embargo, un nivel superior de estrés o que sea una situación prolongada causaba una disminución del desempeño de la persona. Así mismo, se encontró que cuando el individuo se veía en la necesidad de dar respuesta más allá de su capacidad para adaptarse a una demanda externa, podría generar estrés si el individuo no está predispuesto a adaptarse.

Por su parte Acosta et al., 2021 en su investigación Burnout síndrome and association with work stress in nursing staff in public hospital of the northern border of México buscaba establecer la conexión entre el estrés, Bournout y los factores demográficos, teniendo como resultado que existía un 65.09% de prevalencia en el Síndrome de Bournout de nivel medio en el sexo femenino, por su parte los varones presentaron alto nivel de agotamiento emocional y despersonalización, teniendo como factores que tenían

potencial en ellos el turno de trabajo, puesto, el área y género; en su mayoría el personal presentaba altos índices de estrés agudo.

Martos et al., 2021, realiza una investigación titulada Psychological resources, dropout risk and academic performance in university students pattern oriented analysis and prospective study of Hungarian freshmen, teniendo como objetivo explorar los recursos psicológicos al inicio de los estudios universitarios vinculándolos con los logros académicos posteriores en estudiantes húngaros. Los resultados refirieron que la formación de recursos psicológicos podría apoyar en rendimiento académico y prevenir la deserción universitaria.

En el ámbito nacional se encontró la investigación de Ccances (2016) sobre los niveles de estrés y su relación en el rendimiento académico en practicantes pre profesional en Obstetricia de la Universidad Nacional San Antonio de Abad del Cusco sede Andahuaylas. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional y cuyos resultados reflejaron que los niveles de estrés se encontraban inversamente relacionados en el rendimiento académico cuanto más se alejaba de lo normal se obtuvieron menores niveles de rendimiento.

Por su parte Apaza (2018) realizó una investigación sobre el Impacto del estrés en el rendimiento académico en los alumnos de Odontología del I al VI ciclo de la Universidad Nacional del Altiplano Puno (UNA Puno). La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, y tuvo como objetivo generar Determinar el impacto del estrés en el rendimiento académico en los estudiantes de la Escuela Profesional de Odontología del I al VI ciclo de la UNA Puno. La muestra estuvo conformada por 109 estudiantes de odontología de la UNA Puno, los cuales estaban matriculados en el ciclo académico 2017 – II, la muestra fue no probabilística – por conveniencia. Se utilizó el Inventario Sisco para la medición de la variable Estrés y el desempeño académico fue medido a través de los registros de notas de los estudiantes. Luego de la investigación se determinaron los siguientes

resultados, los estudiantes que rara vez presentaron estrés y que obtuvieron el logro esperado fueron del 48.62% y los que entraron en la categoría de “casi siempre estrés” se encontraron al inicio de los ciclos académicos (1.83%) teniendo una diferencia estadística significativa ($p=0.001$). Según el género se determinó que los varones poseían un nivel de estrés entre rara y algunas veces en la categoría “logro esperado” 45 y 10%, por su parte en el género femenino se identificó rara vez y algunas veces estrés dentro del logro esperado (50.72 y 21.74%). Los principales factores estresores la sobre carga de trabajos y tareas (20.18%), así como los exámenes con un 18.35%. En cuanto a las principales manifestaciones del estrés se encontraron al insomnio con 16.51%, la Somnolencia con 13.76% y los dolores de cabeza con 13.76%. Se concluyó que sí existía impacto del estrés sobre el rendimiento académico en los estudiantes de la carrera de odontología de la UNA Puno.

Sotero (2021) realizó una investigación titulada Estrés y rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de ingeniería civil en una universidad en Moyobamba, 2021. Cuyo objetivo general fue determinar la relación que existía entre el estrés y el rendimiento académico. Su investigación fue de tipo aplicada – correlacional, teniendo una muestra por conveniencia de 168 estudiantes. Los resultados arrojaron que existía relación entre el estrés y el rendimiento académico en los estudiantes de la carrera de Ingeniería civil en una universidad de Moyobamba. Así mismo se encontró un 39% de los estudiantes encuestados con rendimiento Medio – bajo y el 41% presentaron niveles de estrés medio – bajo.

Pariona y Maldonado (2019) realizaron una investigación sobre la Influencia Del Estrés Laboral en El Rendimiento Académico De Los Estudiantes De La Segunda Especialidad en Enfermería en El Área Neonatal De La Universidad Norbert Wiener 2019. Cuyo objetivo general fue determinar la influencia entre ambas variables. El estudio fue cuantitativo, aplicativo, correlacional, transversal. La muestra estuvo conformada por 60 estudiantes de ambos sexos, el muestreo intencionado – no probabilístico. Se encontraron los siguientes resultados el 70% de alumnos alcanzaron un rendimiento

académico de “aprobado” (11-14) y según las dimensiones de estrés laboral se encontró que el agotamiento emocional fue bajo en el 75% de alumnos, la despersonalización fue media en el 48.33% y bajo en el 45% de alumnos y la realización personal fue alta en el 86.17% de los participantes. Teniendo como resultado que, tomando como dimensiones del estrés laboral a la despersonalización, agotamiento emocional y la realización personal, éstas no influyeron estadísticamente en el rendimiento académico, sin embargo, la dimensión despersonalización sí alcanzó un porcentaje significativo con niveles medios y bajos.

El estrés es la reacción que presenta la persona ante presiones y exigencias en el ámbito laboral, que no concuerdan con sus capacidades y conocimientos, las cuales ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Es pues un síndrome que afecta a la sociedad actual, que impacta directamente en la salud mental de las personas, incluso pudiendo generar a nivel psicológico depresión o ansiedad (Maajida et al., 2018). Así mismo, Barahona et al., (2018) refirieron que el estrés producía respuestas automáticas y poco específicas, las cuales ponían en estado de alerta nuestras capacidades; dichas respuestas podían generarse a raíz de situaciones que son poco agradables para nuestro organismo, así como también para situaciones que el organismo considerara agradables. Por su parte, Vidal et al., (2018) refirieron que el estrés era un proceso en el que interactuaban las necesidades del escenario que se presentaban y los recursos que poseía el sujeto para su afrontamiento. Dichas demandas dependían del individuo y la valoración que realizara sobre dicha situación y cómo éstas le pudiesen o no afectar. Dentro de ese proceso de valoración se realiza una adaptación, y ese proceso genera estrés, dicho estrés sería mayor o menor, en función de los recursos que la persona tuviese para afrontar demandas de la situación. Así mismo, el estrés prolongado producirá efectos fisiológicos sobre el organismo, dentro de los cuales podrían estar relacionados los trastornos psicofisiológicos, mentales, fatiga, déficit de concentración y atención, escasa productividad y bajo rendimiento académico.

El estrés, un proceso de adaptación, cuya sobrecarga tiene consecuencias negativas para las personas. Así mismo, se ha tomado en cuenta a Hans Selye como se citó por Pariona y Maldonado (2019) él es uno de los principales estudiosos del estrés y definió al estrés biológico como una reacción del cuerpo no definida frente a cualquier requerimiento que se le realice al organismo.

Por su parte Michie (2002), como se citó en Hsiao y Po (2021) hicieron referencia que el estrés era consecuencia de la interacción que tenía la persona con la organización o medio ambiente, ello debido a que el individuo se encontraba en un entorno incierto, que no podían controlar y le resultaba amenazante o desconocido y sumado a ello la presión excedía las capacidades del individuo provocando así reacciones negativas tanto en lo físico como psicológico, así como también en el ámbito educativo generando una disminución en el rendimiento académico (Tus 2020).

Según Dalton et al., 2001 como se citó en Matulesy et al., (2021) existen estudios donde se indicaba que el estrés se correlaciona con factores intrínsecos y extrínsecos del individuo. Dentro de factores extrínsecos se puede considerar el apoyo social, que involucra varios aspectos como los sociales, emocionales, cognitivos y procesos conductuales que se dan dentro de las relaciones interpersonales, en donde la persona sentía que se le brindó apoyo en la solución de los problemas que pueda tener.

Otro factor que se rescató en la investigación de Matulesy et al., (2021) fue el significado del trabajo, referido a cómo las personas percibían lo que significa su empleo, puesto que una persona que sabía cuál es el significado de su trabajo se mantenía motivado, sentía que podía aportar más y con ello reducía la sensación de estrés que la carga laboral le generaba.

Para Cohen y Williamson, (1988) como se citó en Munir et al., (2021) el estrés laboral podría ser medido en dos dimensiones, la impotencia y autoeficacia. La impotencia se refería como un sentimiento que poseía la persona cuando no tenía el control sobre el ambiente, o su entorno, por lo que se sentía desmotivado e incómodo, por el contrario, cuando hablan de

autoeficacia se referían a la creencia en sí mismos de que podían lograr los objetivos que se planteaban.

Con respecto a las Fases del Estrés Para Selye (1959) como se citó en Pariona y Maldonado (2019) existen tres fases dentro del “síndrome general de adaptación”

Reacción de Alarma, son estados fisiológicos que aparecen al momento del proceso de adaptación. Estado de Resistencia: en donde el organismo procura permanecer en estado de alarma hasta que la amenaza se disipe y la Fase de agotamiento, es en esta fase donde aparecen inconvenientes de carácter físico y psíquico.

Las principales manifestaciones según Pariona y Maldonado (2019) son:

Cognitivo/ conductuales, que producen problemas para pensar y memorizar. Fisiológicas, reflejadas en tensión muscular, carencia de sueño, entre otras y las Emocionales, como son la ansiedad e irritabilidad.

Dentro de la realidad académica uno de los factores que se relacionan con el estrés es la sobrecarga de trabajo, la cuál puede ser por la dificultad que representa (sobrecarga cualitativa) y la cantidad excesiva de trabajo (sobrecarga cuantitativa) y a consecuencia del poco tiempo que se tiene para cumplir con las demandas educativas o por el hecho de tener gran cantidad de créditos matriculados, los alumnos se ven sobrepasados en sus propios recursos generando esta situación de estrés, Cabanach et eal (2010) como se citó en Vidal et al., (2018).

El estrés laboral es una condición dinámica en la que el individuo se enfrenta a una oportunidad, demanda o recurso relacionado con condiciones ambientales, de su propio entorno laboral o de sí mismo, así lo refiere Nugrahaningsih (2021) como se citó en Nuur et al., (2021). Este se origina cuando los empleados deben afrontar situaciones que demandan mayor exigencia laboral, las cuales tienen respuestas antes descritas como manifestaciones Obregón (2019).

Las fuentes del estrés laboral se dividen según su origen el cual puede ser ocasionado fuera del entorno laboral y dentro del entorno laboral, considerando dentro de éste último factores como carga de trabajo, supervisión inadecuada, no contar con un feedback adecuado, incertidumbre sobre las funciones que cada empleado debe realizar, desacuerdos con el equipo de trabajo, entre otras. Aboramadan y Karatepe (2021) como se citó en Nuur et al., (2021).

El enfoque teórico de la investigación fue el enfoque de una educación transformadora, si bien, dicho enfoque se basa en tener un proceso educativo que sienta sus bases en el conocimiento, dicho conocimiento deberá estar orientado en el desarrollo de competencias, fomentando que los alumnos entiendan el proceso completo de transformación, del saber hacer y sean participantes activos que fomenten posteriormente empleados eficientes (Feixas y Zellweger 2019).

Para la fundamentación del rendimiento académico Murillo (2013) como se citó en Apaza (2018) refiere que el rendimiento académico es la suma de varios factores que impactan en el estudiante. Se encuentra determinado por un valor relacionado a los logros del estudiante en el ámbito académico, pero depende de muchos factores entre los cuales encontramos la motivación y el estrés (Tus 2020), la flexibilidad que presenta el estudiante para adaptarse a distintas situaciones y su motivación al logro también impactan dentro del rendimiento académico, y puede ayudarlos a sobrellevar diferentes situaciones que se presentan dentro de su experiencia educativa (Liu et al., 2018). Este medido por las calificaciones logradas, valorado de forma cuantitativa que tienen resultados en los cursos desaprobados o aprobados, la deserción y el grado de éxito académico, así mismo Garbanzo 2013 como se citó en Quiroz (2020) hace referencia que el rendimiento académico se ve representado por el valor de la nota obtenida y éste es el indicador que puede ayudar a estimar dicho rendimiento, pues representan el logro que alcanzó el alumno en su aprendizaje. Este logro puede generar una idea de que tan comprometido o no se encuentra el alumno y el cómo viene

desempeñándose ante las demandas del entorno educativo, en el cual influyen diferentes variables como la personalidad, autoestima, hábitos de estudio y entorno académico (Alyami et al., 2017).

Por su parte Martos et al., 2021, refieren que el rendimiento académico tiene base en las habilidades cognitivas y los recursos psicológicos, dichos recursos brindan el soporte requerido en el desarrollo de las actividades universitarias ayudando al estudiante a enfrentar desafíos o situaciones estresantes. Para Edel (2003) como se citó en Salinas et al., (2017) el rendimiento académico puede ser considerado como un indicador que refleja el resultado del proceso de enseñanza y aprendizaje, el cuál es medido a través de los resultados obtenidos en las evaluaciones aplicadas. Salinas et al., (2017) refieren además que dentro de la educación superior, existen factores que impactan en el rendimiento académico tales como son los referidos al entorno familiar y social del alumno (dinámica familiar, desempleo, entre otros), aspectos personales (cognición, motivación, hábitos de estudio, etc), los hábitos de lectura también impactan en el rendimiento académico, puesto que los buenos hábitos de lectura le permitirá tener un aprendizaje permanente (Oriogu 2017), el administrar correctamente su tiempo, saber organizarse entre sus responsabilidades académicas y las de ocio (Alsalem 2017), el bienestar subjetivo, es decir el cómo la persona evalúa de forma cognitiva y afectiva su propia vida impacta positivamente en el rendimiento académico (Chattu et al., 2020), los relacionados con la institución educativa (equipamiento, plan de estudios, etc) y los referidos al docente (uso de tecnologías actuales, metodología de enseñanza, etc). Así mismo, dentro del rendimiento académico pueden influir factores socioeconómicos y del medio ambiente (Yassein et al., 2017), así como también, puede influir su pasado educativo, es decir el cómo se desempeñaba previamente en otros entornos educativos y en cómo le ha ido por ejemplo en el semestre anterior (Acharya & Sinha 2017), y conociendo sobre estos factores y el impacto que tienen sobre los alumnos se podría ayudar en el control de dicho impacto (Yassein et al., 2017).

Pariona y Maldonado (2019) refieren también que el rendimiento académico se clasifica según los reglamentos Académicos de cada institución educativa y debe contener las siguientes especificaciones RA Bueno, regular y bajo. Así mismo el rendimiento académico incluye los logros académicos obtenidos, el cumplimiento de objetivos de aprendizaje, adquisición de habilidades y competencias, persistencia y el desempeño que tiene el estudiante luego de egresar de la universidad (Ismail et al., 2018). Consideran que existen elementos que impactan en el rendimiento académico, como son los Pedagógicos, institucionales y los que se relacionan directamente con el docente.

Para Garbanzo (2017) como se citó en Apaza (2018) existen factores personales cuya interrelación se puede dar en función a variables sociales, subjetivas e institucionales. Entre las que destacan la motivación, condiciones cognitivas, aptitudes, entre otras. Los determinantes sociales según Apaza (2018) son aquellos relacionados al rendimiento académico de índole social, encontramos los siguientes: diferencias sociales, nivel educativo, entorno familiar, variables demográficas y contexto socioeconómico.

Por otro lado, es transcendental mencionar que en la investigación se tomó en cuenta la importancia que tiene la epistemología dentro de la educación, ya que estudia la producción del conocimiento y la definición del saber. La epistemología dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje es la encargada de estudiar cómo se organizan sus procesos de forma curricular, el sentido que tiene en la sociedad, las metodologías que emplean para orientar los procesos y la calidad que se logra en la educación (Ipuz et al., 2015).

III. METODOLOGÍA

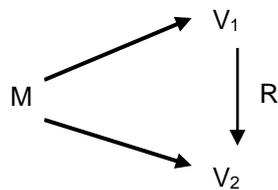
3.1. Tipo y Diseño de Investigación:

El tipo de investigación fue básica, se caracteriza porque se origina en un marco teórico y busca incrementar conocimientos sin la necesidad de contrastarlos. En el diseño fue no experimental no se manipulan las variables a estudiar, sino que se busca observar las situaciones tal como son en, en estado natural, es decir, fenómenos que ya existen, para luego ser analizadas Hernández et al., (2017), por ello esta investigación fue no experimental, debido a que no se realizarán manipulación de las variables estrés laboral y rendimiento académico. El corte de la investigación es transversal pues se tomó información en un único momento. Para Hernández et al., (2017). Los diseños transversales recopilan información en un tiempo y momento único y tienen como finalidad estudiar y aclarar las variables su interrelación e incidencia en un momento y de manera simultánea.

El enfoque fue cuantitativo, debido a que mediante la aplicación de una encuesta se recolectaron datos numéricos, los cuales posteriormente fueron procesados de manera estadística. Según Valderrama 2015 como se citó en Valdez 2018 el enfoque cuantitativo, utiliza el análisis y recolección de información para poder dar respuesta a la formulación del problema de investigación, contrastando las hipótesis con métodos o técnicas de tipo estadístico.

Por su parte Hernandez et al., como se citó en Otero (2018) coinciden que el enfoque cuantitativo se basa en mediciones de tipo numérico, siendo los resultados analizados de manera estadística, planteando un problema de investigación bien delimitado. Además, en este enfoque se realiza una revisión de literatura referida al tema lo cual se conoce como marco teórico, el cual orienta la investigación.

El alcance fue Descriptivo – Correlacional, Descriptivo debido a que se revisan los fundamentos de las variables estudiadas y a su vez es Correlacional, pues se busca encontrar si existe relación entre ambas variables. Hernández et al., (2017) refieren que la investigación descriptiva busca la recopilación de información de características, propiedades y perfiles de grupos, personas, objetos, entre otros, que es sometido a análisis, así como también la asociación de variables por medio de un patrón predecible para una población o grupo de personas. Para lograr establecer este estudio se realizan mediciones independientes de las variables y luego se analizan, cuantifican y se establecen relaciones entre ellas. Estas correlaciones se basan en las hipótesis que se han sometido a prueba. (Hernández, et al. 2017).



M = Muestra

V₁ = Estrés Laboral

V₂ = Rendimiento Académico

R = Influencia

3.2. Variables de estudio:

Definición conceptual

Variable independiente: Estrés Laboral

Es una reacción que se presenta en las personas frente a presiones o exigencias excesivas y difíciles de controlar dentro de su entorno laboral, que ponen a prueba la capacidad que tiene para hacer frente dicha situación, así como también podría perjudicar la salud del empleado. (Obregón 2019).

Variable dependiente: Rendimiento Académico

Es el nivel de aprendizaje alcanzado por parte del estudiante producto del proceso de enseñanza – aprendizaje. Pizarro (1983) como se citó en Medina et al., (2018)

Definición operacional

Variable independiente: Estrés laboral, esta variable se operacionalizó con la aplicación del cuestionario MBI el cual tiene 3 dimensiones: agotamiento emocional, realización personal, y despersonalización, el cuestionario constaba de 22 items con una escala tipo lickert.

Variable dependiente: Rendimiento académico, esta variable se operacionalizó con los resultados del promedio ponderado de los estudiantes en tres dimensiones, alto, medio y bajo.

3.3. Población y Muestra

Según Prieto como se citó en Valdez 2018, la población es un grupo de medidas o un recuento de los elementos que poseen una característica en común, para Guillén y Valderrama (s.f.) la población es un conjunto infinito o finito de elementos que la pueden componer así como personas, animales, cosas, etc, pero que poseen características en común y sobre ellas se realizará la investigación en un determinado espacio y tiempo. En el presente estudio, Teniendo en cuenta la población que estaba conformada por los estudiantes que cursan del VI al X ciclo de la facultad de ciencias económicas y comerciales, siendo un total de 1043 estudiantes de todas sus sedes.

Los criterios de Exclusión son las características que no se encuentran dentro de la población de estudio y que podrían interferir con la investigación. Los criterios de Inclusión son las características que hacen que pueda conformar el la población de estudio. Guillén y Valderrama (s.f.).

Se consideraron los siguientes criterios de Inclusión: Alumnos que se encontraran matriculados en el VI al X ciclo de la facultad de ciencias económicas y comerciales, encontrarse laborando a la fecha del estudio, estudiantes de ambos sexos de la facultad de ciencias económicas y comerciales. Así como los siguientes criterios de exclusión: Estudiantes que no se encuentren laborando a la fecha del estudio, estudiantes que se hayan retirado del ciclo académico.

Para Hernández et al., (2017) la muestra se refiere a los participantes del estudio, la cuál va a depender de los alcances y planteamiento de la investigación. Luego de realizar el cálculo de la muestra con la fórmula correspondiente, dio como resultado 69 participantes. Dentro de la presente investigación, la muestra fue de clase probabilístico, aleatorio simple, y estuvo conformada por 70 alumnos del VI al X ciclo de la facultad de ciencias económicas y comerciales de una universidad de lima norte en el año 2021 de los cuales el 98.57% (69 participantes) aceptaron participar de la investigación dando conformidad con el consentimiento informado, el 89.9% (62 participantes) cumplió con los criterios de inclusión y exclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Valderrama 2015 como se citó en Valdez 2018, la recolección de datos requiere tener un plan donde se detallen los procedimientos que nos ayuden a recopilar información con un fin específico. En el presente estudio, la técnica que se utilizó fue una encuesta, con la aplicación de un cuestionario de escala, así como también revisión documental, se revisaron los reportes de notas que otorgó la escuela académica.

Según Guillén y Valderrama (s.f.) los instrumentos son medios que el investigador utiliza de forma auxiliar para recabar y registrar datos, con

ello se podrá codificar y filtrar la información para poder ser utilizado de forma estadística. El instrumento utilizado para medir el estrés laboral fue el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual tiene tres dimensiones agotamiento emocional, referido al cansancio abrumador que puede ser generado por el trabajo en condiciones de constante exigencia. Se relaciona además al efecto que tiene el estrés en la reducción de la iniciativa que tienen los trabajadores y limitando su propia autoexigencia dentro de su centro laboral (Portoghese et al., 2018). La despersonalización referida a la sensación de desapego e inestabilidad que pueden sentir con los compañeros de trabajo o clientes y la pérdida de interés en su trabajo, el dejar de percibirlo como significativo (Wickramasinghe et al., 2018). La realización personal que percibe la sensación al logro que la persona posee Bakhamis et al., (2019) se genera la pérdida de confianza por el propio individuo sobre sus habilidades (Portoghese et al., 2018). Para comprobar el rendimiento académico se utilizó una base de datos brindada por la institución educativa, de tal forma que podamos tener los puntajes obtenidos por los alumnos en el ciclo académico.

Validez del Instrumento

Según Escobar y Cuervo como se citó en Galicia et al., 2017, definen la validez de contenido por juicio de expertos como la opinión de personas con amplia trascendencia en el tema a evaluar, por lo cual son reconocidos como expertos, por lo que pueden brindar evidencia, información, valoraciones y juicios. El cuestionario utilizado, luego de pasar por criterio de jueces arrojó una validez de contenido de 0.96, por lo que según Herrera como se citó en Marroquín 2017, el instrumento cuenta con una excelente validez, con lo cual es aplicable.

Confiabilidad de los instrumentos Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

La confiabilidad de tipo consistencia interna hace referencia al grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre ellos. Ésta se calcula para casos de pruebas politómicas con el coeficiente de alfa de cronbach, y se considera aceptable cuando arroja valores entre 0.70 y 0.90. Campo & Oviedo, como se citó en Tuapanta, et al., 2017. Según la cantidad de errores que se encuentren en un instrumento de medición, éste será más o menos confiable (Quero 2016). El instrumento fue adaptado por Gutierrez et al., en el 2018, como se citó en Reyes 2020, en la tesis realizada Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa en Cajamarca. La validación realizada fue por Juicio de expertos y para la confiabilidad se utilizó el alfa de cronbach teniendo como resultado 0.88. por lo cual fue confiable.

Para la presente investigación se aplicó el cálculo de Alfa de Cronbach, arrojando como resultado el valor de 0.76, encontrándose en el rango de 0.72 a 0.99 obteniendo un resultado de excelente confiabilidad, según Herrera como se citó en Marroquín 2017, el instrumento cuenta con una excelente confiabilidad, con lo cual es aplicable. Finalmente se puede decir que debido a que tuvo una validez y confiabilidad muy altas, el test pudo ser utilizado, ya que brindó resultados correctos en nuestra investigación

3.5. Procedimientos

Al momento de realizar la investigación se empleó la herramienta del cuestionario la cual tiene como característica principal el estar compuesto por una cantidad de preguntas las cuales están dirigidas a la población que se desea analizar, las respuestas permitieron realizar el análisis de la investigación. (Arias y Covinos, 2021).

Para poder realizar la investigación se le envió a la universidad privada una solicitud mediante un correo electrónico donde se le pedía la autorización para la aplicación de la investigación en la facultad de

ciencias económicas y comerciales en los estudiantes del VI al X ciclo. Una vez recibida la aprobación por parte de la institución, se envió el cuestionario mediante un enlace de google forms a los correos institucionales de los estudiantes. Los encargados de distribuir el cuestionario a los estudiantes fueron la secretaría de la facultad, los docentes y los delegados de cada curso. Dentro del formulario que los participantes desarrollaron se encontraba el consentimiento informado para ser parte de la investigación y se consideró a todos aquellos quienes manifestaron su conformidad en participar del proceso, marcando sí en la respuesta correspondiente del formulario, al alumno que marcó no, se les derivó a una página de agradecimiento y concluyó el proceso para él en ese momento. Dentro del formulario que se les brindó a los estudiantes se ingresó dentro de una de las preguntas, a manera de adjunto un link adicional donde se les brindaba el Consentimiento informado, en el cual se les resalta a los estudiantes que la información brindada tiene la autorización de la universidad, que es una investigación que mantiene el anonimato la información personal de los estudiantes y que debe realizarse con la seriedad que lo amerita para que los resultados puedan mostrar veracidad.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar la medición de las variables de estudio, se utilizó el paquete estadístico SPSS, el cual es un sistema de análisis estadístico, así como también, se utilizó Microsoft Excel para realizar hojas de cálculo y establecer los puntajes que se obtuvieron del test Maslach Burnout Inventory (MBI) y la tabulación de data de la escala de lickert validada por los expertos. Los hallazgos fueron representados por medio de tablas y se utilizó el coeficiente de determinación R².

La codificación del cuestionario referido al estrés laboral se realizó tomando en cuenta primero las preguntas abiertas como conocer el documento de identidad, código de alumno y edad., las cuales no

requirieron codificación, las preguntas relacionadas al género, ciclo académico, carrera académica, sede y si el alumno se encontraba laborando, se les dio una codificación. El cuestionario sobre el estrés laboral tenía 22 preguntas las cuales tenía una codificación determinada por escala de lickert de 7.

3.7. Aspectos Éticos

Para la realización de la presente investigación se tomaron en cuenta los valores éticos que universalmente se encuentran aprobados como son “justicia”, “autonomía”, “no-maleficencia” y “beneficiencia”

El principio de Justicia se relacionó con el ser equitativo en el trato igualitario hacia toda persona que se relacionó con la investigación. El principio de autonomía: se relacionó con la oportunidad que los sujetos de investigación pudieron decidir si deseaban o no participar de la misma, y que su voluntad fuese claramente respetada, teniendo para ello que responder el consentimiento informado. El principio de “No Maleficencia” se refirió a que por ningún motivo se vulneró la integridad de algún participante, asegurando que el proceso fue seguro. El principio de beneficencia se refirió a que se comunicaron los resultados de la investigación, respetando la confidencialidad el mismo, fue publicado públicamente para el acceso a la institución y a los participantes si así lo desean. Se mantuvo la confidencialidad de todo el proceso, y se resguardó sólo con fines académicos toda la información que se recopiló en la investigación. Éticamente se respetaron todos los derechos de autor de la literatura consultada y fueron mencionados en la bibliografía.

IV. RESULTADOS

Análisis e Interpretación de resultados

Variable estrés laboral

Se presentan a continuación los resultados de la investigación en función a la información recogida por medio del cuestionario utilizado Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Tabla 1

Resultados de la variable Estrés Laboral y sus dimensiones

Niveles	Estrés Laboral		Agotamiento emocional		Realización personal		Despersonalización	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	48	77,4	6	9,7	1	1,6	17	27,4
Medio	14	22,6	13	21,0	22	35,5	18	29,0
Alto			43	69,4	39	62,9	27	43,5
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0	62	100,0

Nota: *f*=Frecuencia absoluta

Con respecto a los resultados de la variable estrés laboral, se encontró que el 77.4% de los estudiantes encuestados refieren que su nivel de estrés es bajo, teniendo un 22.6% de puntajes medios, no encontrándose resultados de estrés elevado (Ver tabla 1). Así mismo, en la dimensión agotamiento emocional, se evidenció que el 69.4% de estudiantes, tenía un nivel de agotamiento emocional alto, un 21% medio y sólo un 9.7% bajo, con lo cual se puede interpretar que los estudiantes se encontraban irritables y ansiosos dentro de sus centros laborales. Por otro lado, los resultados de la dimensión realización personal, reflejaron que el 62.9% tenía un nivel de realización personal alto, un 35.5% medio y sólo un 1.6% bajo, con lo cual se puede inferir que los estudiantes perciben una sensación al logro alta. Finalmente, se encontró en los resultados de la dimensión despersonalización que los estudiantes que obtuvieron puntajes altos fue del 43.5% de estudiantes, 29% medio y 27.4% bajo.

Resultados de Rendimiento académico

Tabla 2

Resultados de la variable Rendimiento Académico

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	3,2
	Medio	41	66,1
	Alto	19	30,6
	Total	62	100,0

Dentro de los resultados de Rendimiento académico se encontró que la mayoría de estudiantes se encuentra en un nivel medio de rendimiento académico, alcanzando un 66.1%, mientras que el 30.6% de estudiantes posee un nivel alto de rendimiento académico, y un 3.2% tiene un nivel bajo (ver tabla 2).

Análisis inferencial entre estrés laboral y rendimiento académico

Hipótesis estadística:

H_0 (1): El estrés laboral no tiene influencia en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.

H_a (1): El estrés laboral tiene influencia en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05(5\%)$$

Regla de decisión

Si p-valor es < 0.05 se rechaza la H_0

Si p-valor es ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza H_a

Prueba de normalidad

Debido a que la muestra del estudio es mayor a 50, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.

Tabla 3

Prueba de Kolmogorov – Smirnov para las variables Estrés Laboral y Rendimiento Académico

	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,478	62	,000
Rendimiento Académico	,395	62	,000

Donde:

gl = Grado de libertad o muestra

Sig = p- valor

En la tabla 3 podemos apreciar que el nivel de Sig es igual a .000, por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal, por lo que la muestra fue no paramétrica.

Estadístico de prueba (Rho Spearman)

Tabla 4

Correlación Rho Spearman de las variables Estrés Laboral y Rendimiento Académico.

			Estrés Laboral	Rendimiento Académico
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,159
		Sig. (bilateral)	.	,216
		N	62	62
	Rendimiento Académico	Coeficiente de correlación	,159	1,000
		Sig. (bilateral)	,216	.
		N	62	62

Luego de realizar el análisis de correlación de Spearman, tal como se muestra en la tabla 4, se encontró que el nivel de Sig es ≥ 0.05 por lo que se acepta la H_0 (1) y se rechaza la H_a (1), por lo que se concluye que el estrés laboral no tiene influencia en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.

Así mismo, se realizó el estadístico de prueba Coeficiente de Determinación R2 para determinar la influencia entre las variables Estrés Laboral y Rendimiento académico.

Tabla 5

Prueba de Coeficiente de Determinación R2 de las variables Estrés Laboral y Rendimiento Académico.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,162 ^a	,026	,010	,51491

Luego de realizar el análisis de determinación r2, tal como se muestra en la tabla 07, se encontró que el nivel de influencia entre ambas variables no fue significativa, debido a que se encuentra muy cerca del 0, por lo que se acepta la H₀ (1) y se rechaza la H_a (1), con lo cual se concluyó que el estrés laboral no tiene influencia significativa en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021 (Ver tabla 5).

Relación entre la dimensión agotamiento emocional y rendimiento académico

H₀ (2): El agotamiento emocional no tiene influencia en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.

H_a (2): El agotamiento emocional tiene influencia en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.

Tabla 6

Correlación Rho Spearman de la Dimensión Agotamiento Emocional y Rendimiento académico.

			Agotamiento Emocional	Rendimiento Académico
Rho de Spearman	Agotamiento Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,145
		Sig. (bilateral)	.	,260
		N	62	62
	Rendimiento Académico	Coeficiente de correlación	,145	1,000
Sig. (bilateral)		,260	.	
N		62	62	

Se realizó el análisis de correlación de Spearman, tal como se muestra en la tabla 6, encontrándose que el nivel de Sig es ≥ 0.05 por lo que se acepta la H₀ (2) y se rechaza la H_a (2), por lo que se concluye que la dimensión agotamiento emocional, no tiene influencia en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.

Así mismo, se realizó el análisis del coeficiente de determinación de r² para determinar la influencia entre la Dimensión Agotamiento emocional y rendimiento académico (Tabla 7)

Tabla 7

Coefficiente de determinación r^2 de la Dimensión Agotamiento Emocional y Rendimiento académico.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,184 ^a	,034	,018	,51294

Luego de realizar el análisis de determinación r^2 , tal como se muestra en la tabla 07, se encontró que el nivel de influencia entre ambas variables no fue significativa, debido a que sólo alcanzó un nivel de 3.4%, siendo este un valor muy cercano al 0 se aceptó la H_0 (2) y se rechaza la H_a (2), con lo cual se concluyó que la dimensión agotamiento emocional, no tenía influencia significativa en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.

Relación entre la dimensión realización personal y rendimiento académico

H₀ (3): Las manifestaciones de realización personal no tienen influencia en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.

H_a (3): Las manifestaciones de realización personal tienen influencia en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021

Tabla 8

Correlación Rho Spearman de la Dimensión Realización Personal y Rendimiento académico

			Realización Personal	Rendimiento Académico
Rho de Spearman	Realización Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,088
		Sig. (bilateral)	.	,496
		N	62	62
	Rendimiento Académico	Coeficiente de correlación	,088	1,000
		Sig. (bilateral)	,496	.
		N	62	62

Luego de la realización del análisis de la dimensión Realización Personal y rendimiento académico, se encontró que el nivel de Sig es ≥ 0.05 por lo que se acepta la H₀ (3) y se rechaza la H_a (3), concluyendo que la dimensión realización personal, no tiene influencia en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021, tal como se encuentra descrito en la tabla 8.

Tabla 9

Coefficiente de determinación r^2 de la Dimensión Realización Personal y Rendimiento académico

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,156 ^a	,024	,008	,51543

Luego de realizar el análisis de determinación r^2 , se encontró que el nivel de influencia entre ambas variables no fue significativa, alcanzando sólo un valor de 2.4%, y siendo este un valor muy cercano 0, se acepta la H_0 (3) y se rechaza la H_a (3), concluyendo que la dimensión realización personal, no tiene influencia significativa en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021, tal como se encuentra descrito en la tabla 9.

Relación entre la dimensión despersonalización y rendimiento académico

H₀ (4): La despersonalización no tienen influencia en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.

H_a (4): La despersonalización tienen influencia en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.

Tabla 10

Relación entre la dimensión despersonalización y rendimiento académico

			Despersonaliza ción	Rendimiento Académico
Rho de Spea rman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	,071
		Sig. (bilateral)	.	,585
		N	62	62
	Rendimiento Académico	Coeficiente de correlación	,071	1,000
		Sig. (bilateral)	,585	.
		N	62	62

Luego de la realización del análisis de la dimensión despersonalización y rendimiento académico, se encontró que el nivel de Sig es ≥ 0.05 por lo que se acepta la H₀ (4) y se rechaza la H_a (4), concluyendo que la dimensión despersonalización, no tiene influencia en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021, tal como se encuentra descrito en la tabla 10.

Tabla 11

Coefficiente de determinación r^2 de la dimensión Despersonalización y Rendimiento Académico.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,086 ^a	,007	-,009	,51991

Luego de realizar el análisis de determinación r^2 , se encontró que el nivel de influencia entre ambas variables no fue significativa, alcanzando un valor muy cercano 0, por lo que se acepta la H_0 (3) y se rechaza la H_a (3), por lo que se concluyó que la dimensión despersonalización no tenía influencia significativa en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación realizada, en relación al objetivo general el cual fue, determinar la influencia del estrés laboral en el rendimiento académico en alumnos de una universidad privada en 2021 dieron como resultado que el estrés laboral no tiene influencia significativa en el rendimiento académico, teniendo sólo un 22.6% de estudiantes que muestran un nivel medio de estrés laboral, por lo que no puede generarse una influencia entre la variable dependiente e independiente. Además, en cuanto al rendimiento académico se obtuvieron resultados con un 66.1% en un nivel medio de rendimiento, un 30.6% con un nivel alto y sólo un 3.1% con un rendimiento bajo.

Contrastando los resultados de la investigación realizada por Pariona y Maldonado (2019) sobre la influencia Del Estrés Laboral en El Rendimiento Académico De Los Estudiantes De La Segunda Especialidad en Enfermería en El Área Neonatal De La Universidad Norbert Wiener 2019, tuvo como objetivo principal determinar la influencia entre ambas variables, dicho estudio fue cuantitativo, aplicativo, correlacional, transversal. Su muestra estuvo conformada por 60 estudiantes, los resultados arrojaron que el 70% de alumnos alcanzaron un rendimiento académico “aprobado” (11-14) y según las dimensiones de estrés laboral se encontró que el agotamiento emocional fue bajo en el 75% de alumnos, la despersonalización fue media en el 48.33% y bajo en el 45% de alumnos y la realización personal fue alta en el 86.17% de los participantes, además, tomando como dimensiones del estrés laboral a la despersonalización, agotamiento emocional y la realización personal, se concluyó que éstas no influyeron estadísticamente en el rendimiento académico, sin embargo, la dimensión despersonalización sí alcanzó un porcentaje significativo con niveles medios y bajos. Los resultados de la investigación realizada, coinciden en que no se encontró influencia del estrés laboral sobre el rendimiento académico de los estudiantes de una universidad privada en 2021, así como también coincide con las dimensiones agotamiento emocional y realización personal, en donde los resultados arrojan que no existe relación directa en relación al

rendimiento académico, sin embargo, en la investigación realizada se encontró que si bien las dimensiones no influyen en el rendimiento académico, la dimensión agotamiento emocional tiene puntajes altos, al igual que despersonalización.

Por otro lado, contrastando la investigación realizada por Acosta et al., (2021) *Burnout síndrome and association with work stress in nursing staff in public hospital of the northern border of México*, la cual buscaba establecer la conexión entre el estrés, Bournout y los factores demográficos, en donde se encontró que luego de aplicar el Test MBI, los resultados arrojaron que las dimensiones con niveles más altos fueron el agotamiento emocional y la despersonalización, además, también se encontró un nivel de estrés agudo. Sin embargo, en la investigación realizada, no se evidencia estrés agudo, sino medio, por otro lado, coincidió con la investigación de Acosta et al (2021) puesto que se encontraron niveles altos en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, con lo cual cabe la posibilidad que frente a situaciones de estrés medio o alto, ambas dimensiones podrían presentar resultados elevados.

Por su parte, en la investigación realizada por Primasari et al., (2020) en Malasia, titulada *Relationships Between Personality and Work Environment Type and Work Stress Symptoms in Students of Dental Profession Education*, la cual tuvo como objetivo principal, encontrar la relación entre las variables estrés laboral, entorno de trabajo en estudiantes universitarios, la cual obtuvo como resultado que un nivel superior de estrés o que sea una situación prolongada del mismo causaba una disminución del desempeño de la persona y que a su vez, en ciertas circunstancias el estrés podía tener un efecto positivo en las personas e incluso mejorar su desempeño. Así mismo, se encontró que cuando el individuo se veía en la necesidad de dar respuesta más allá de su capacidad para adaptarse a una demanda externa, podría generar estrés si el individuo no está predispuesto a adaptarse. En contraste con la investigación realizada, si bien no se evidencian niveles de estrés alto y el rendimiento académico en su mayoría es medio, no se podría afirmar si éste se ve afectado por el nivel de estrés, sin embargo, si se

tomase en cuenta que las dimensiones Agotamiento emocional y despersonalización salieron altas, de tener dichas dimensiones con los mismos niveles de forma prolongada, podría tener impacto en el aumento del estrés laboral.

Por otro lado, en la investigación realizada por Martos et al., 2021, en donde su objetivo principal fue explorar los recursos psicológicos al inicio de los estudios universitarios vinculándolos con el rendimiento académico, arrojando como resultado que la formación de recursos psicológicos podría apoyar en rendimiento académico y prevenir la deserción universitaria. Por lo que cuando se realizó la comparación con los resultados obtenidos en la investigación, se evidenció que el 66% de estudiantes se encuentra en un nivel promedio de rendimiento académico, ello podría deberse a que se tienen dos dimensiones de la evaluación de estrés elevada, pudiendo afectar el estado emocional o psicológico de los estudiantes, de tal forma que no les permite llegar a un desempeño académico alto.

En el ámbito nacional se encontraron resultados que difieren del presente estudio, como el de Ccances (2016) sobre los niveles de estrés y su relación en el rendimiento académico en practicantes pre profesional en Obstetricia de la Universidad Nacional San Antonio de Abad del Cusco sede Andahuaylas. Cuyos resultados reflejan que los niveles de estrés se encuentran inversamente relacionados en el rendimiento académico cuanto más se aleja de lo normal se obtienen un menor rendimiento, ello podría deberse a que la población en la que estuvo dirigida la investigación difiere en profesión y en realidad geográfica.

Así mismo, en la investigación realizada por Apaza (2018) sobre el Impacto del estrés en el rendimiento académico en los alumnos de Odontología del I al VI ciclo de la Universidad Nacional del Altiplano Puno (UNA Puno). Su objetivo general fue determinar el impacto del estrés en el rendimiento académico en los estudiantes de la Escuela Profesional de Odontología del I al VI ciclo de la UNA Puno. La muestra estuvo conformada por 109

estudiantes de odontología de la UNA Puno, la muestra fue no probabilística – por conveniencia. Luego de la investigación se determinaron los siguientes resultados, los estudiantes que rara vez presentaron estrés y que obtuvieron el logro esperado fueron del 48.62% y los que entraron en la categoría de “casi siempre estrés” se encontraron al inicio de los ciclos académicos (1.83%), los principales factores estresores fueron la sobre carga de trabajos y tareas (20.18%), así como los exámenes con un 18.35%. En cuanto a las principales manifestaciones del estrés se encontraron al insomnio con 16.51%, la Somnolencia con 13.76% y los dolores de cabeza con 13.76%. Se concluyó que sí existía impacto del estrés sobre el rendimiento académico en los estudiantes de la carrera de odontología de la UNA Puno. En la investigación realizada no se encontró influencia entre el estrés laboral y el rendimiento académico, dichos resultados contrapuestos, podrían haberse dado debido a la diferencia entre la población y la realidad geográfica que se posee.

Dentro del ámbito internacional, también se encontraron resultados contrapuestos a la presente investigación, como la realizada en Colombia por Espinosa et al. (2020) sobre la influencia del estrés sobre el rendimiento académico, cuyo objetivo principal fue describir la influencia del estrés en el rendimiento académico a nivel universitario. El enfoque de su investigación fue cuantitativo. Los resultados arrojaron que el estrés tenía influencia en el rendimiento académico puesto que los estudiantes con menor rendimiento académico presentaban niveles de estrés medio o alto, así mismo, se determinó que a mayor nivel de estrés tendrán menor rendimiento académico, además, realiza un especial énfasis en que los alumnos deben tener claridad de la sintomatología del estrés por las consecuencias que éste acarrea. Si bien, la investigación realizada se contrapone a los resultados generales de la investigación de Espinoza et al., se puede resaltar que dentro de la investigación se encontraron resultados altos en agotamiento emocional y despersonalización, por lo que coincidiendo con Espinoza et al., se destacó la importancia del conocimiento que debe tener el alumno sobre

sus resultados para que pueda tomar acciones que le permitan mejorar a nivel personal.

En España se realizó la investigación de Vidal et al., (2018) la cual tuvo como objetivo general examinar las diferencias de género en el nivel de estrés académico, de estresores académicos y de estrategias de afrontamiento en estudiantes universitarios, así como también evaluó la relación entre los niveles de estrés y el rendimiento académico. Los resultados evidenciaron que los niveles de estrés académico en estudiantes del Grado en Educación Primaria de la Universitat de les Illes Balears estaban influenciados por el género, siendo las mujeres las que percibían mayor estrés que los hombres, aunque ambos presentaban niveles medios-altos. Las mujeres frente a los estresores académicos, demostraban mayor debilidad, ello también contrasta la investigación realizada por Apaza (2018) en donde se refleja que los varones son los que mayor nivel de estrés poseen. Si bien la investigación realizada no segmentó sus resultados según el género, a nivel general no se evidenció que exista influencia del estrés laboral en el rendimiento académico.

En la investigación realizadas por Maajida et al., (2018), se encontró como resultado que el estrés académico afecta el rendimiento académico de los estudiantes, generando afectación emocional, mental y física, y si bien los niveles de estrés de la presente investigación no llegan a tener niveles altos, sí se reflejan resultados medios, además de encontrarse resultados altos en el nivel de agotamiento emocional y despersonalización, con lo cual se encontró relación con la investigación de Maajida, puesto que dichas dimensiones afectan el estado emocional de las personas, con lo cual también podrían tener afectación en su estado mental y físico.

Es importante señalar que la presente investigación si bien arrojó como resultado que el estrés no tiene influencia en el estrés laboral, sí se encontró dentro de las dimensiones niveles altos y medios de agotamiento emocional, con lo cual se encuentran alumnos con baja energía, con cansancio y desgano para el trabajo, pero que dichas manifestaciones no guardan relación con el rendimiento académico. Así mismo, la dimensión

despersonalización también arrojó un resultado medio y alto, con lo cual encontramos que su nivel de respuesta frente a los demás es de poco interés y respuestas cortantes o distantes hacia sus compañeros de trabajo. Sin embargo, se encuentran niveles altos de realización personal, con lo cual, a pesar de tener niveles altos en las otras dos dimensiones, los estudiantes poseen sentimientos de poder hacer un buen trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. No existe influencia significativa entre el estrés laboral y el rendimiento académico en alumnos de una universidad privada en 2021.
2. No se encontró influencia significativa entre el agotamiento emocional y el rendimiento académico en alumnos de una universidad privada en 2021., sin embargo, se encontró que el 69.4% de los encuestados tienen un nivel alto de agotamiento emocional, es decir, se encuentran niveles de irritabilidad y ansiedad por la acumulación de trabajo.
3. No se encontró influencia significativa entre las manifestaciones de realización personal y el rendimiento académico en alumnos de una universidad privada en 2021.
4. No encontró influencia significativa la dimensión despersonalización y el rendimiento académico en alumnos de una universidad privada en 2021, sin embargo, en la dimensión despersonalización, se encontraron niveles altos, es decir que se encuentran actitudes y sentimientos negativos, respuestas impersonales con sus compañeros de trabajo, siendo esta consecuencia del agotamiento emocional.
5. El 66.1% de los estudiantes, obtuvo como resultado un rendimiento académico medio.
6. El 22.6% de estudiantes obtuvo un nivel de estrés laboral medio.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades, si bien en la investigación se encontró como resultado que no existe influencia del estrés laboral en el rendimiento académico, es importante que se analicen las condiciones de los estudiantes que trabajan, brindándoles facilidades para evitar que dichos resultados en el tiempo puedan cambiar y que además otros factores pudiesen afectar el rendimiento de los estudiantes.
2. A las autoridades de la universidad, se sugiere implementar programas que le permita a los estudiantes contar con acompañamiento psicológico, para que así los niveles de agotamiento emocional no impacten en su desarrollo profesional, de tal forma que adquieran estrategias de manejo y control, pues si bien no se refleja influencia en el rendimiento académico, a nivel personal y emocional sí podría traer repercusiones.
3. A las autoridades de la universidad, se sugiere que se implementen talleres de autoconocimiento y realización personal, de tal forma que se siga reforzando el lado emocional de los estudiantes.
4. A las autoridades de la universidad, se sugiere se establezcan programas para el manejo de emociones, tanto positivas como negativas, de tal forma que impacten en el desarrollo de las competencias que los alumnos deben adquirir.
5. A las autoridades de la universidad se le sugiere que realice una evaluación exhaustiva sobre los resultados de rendimiento académico, y establezcan medidas de acompañamiento estudiantil, ya que la mayoría de estudiantes se encuentra en un nivel medio de rendimiento académico.
6. A las autoridades de la universidad se le sugiere, además, establecer estrategias de enseñanza hacia los alumnos para el afrontamiento al estrés, puesto que, si bien los resultados se encontraron en niveles medios, es muy probable que, si no se establecen medidas preventivas, los resultados podrían en el tiempo cambiar afectando el bienestar de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Acosta, S., Ramirez, F., Reveles, I., Galindo, M., Estrada, S., Trejo, J., Flores, L. (2021). *Burnout síndrome and association with work stress in nursing staff in public hospital of the northern border of México. Archives of psychiatric Nursing. Vol 35 (6) 571 – 576.* <https://bit.ly/3vDf0sb>
- Acharya, A., Sinha, D. (2017) *Early prediction of student performance using machine learning techniques. International Journal of computer applications vol 107 (1).* Recopilado de: <https://research.ijcaonline.org/volume107/number1/pxc3899939.pdf>
- Ael. (2021) *El presupuesto de un proyecto de investigación.* Universidad de Colima, el portal de la tesis. <https://bit.ly/3vD60TN>
- Alyami, M., Melyani, Z., Johani, A., Ullah, E., Alyami, H., Sundram, F., Henning, M., (2017). *The Impact of Self-Esteem, Academic Self-Efficacy and Perceived Stress on Academic Performance: A Cross-Sectional Study of Saudi Psychology Students.* European Journal of Educational Sciences, Vol 3, 51-63. <http://ejes.eu/wp-content/uploads/2017/09/4-3-5.pdf>
- Apaza, R. (2018) *Impacto del estrés en el rendimiento académico en los estudiantes de la escuela profesional de odontología del primero al sexto semestre académico de la universidad Nacional del Altiplano, 2018*°. <https://bit.ly/3vu3Gyu>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación.* <https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos->

[Diseño y metodología de la investigación.pdf+&cd=14&hl=es&ct=clnk&gl=pe](#)

Alsalem, W., Alamodi, L., Hazazi, A., Shibah, A., Jabri, S. y Albosruor, Z. (2017). *The Effect of Time Management on Academic Performance among Students of Jazan University*. The Egyptian Journal of Hospital Medicine. Vol 69 (8), 3042-3049.

https://journals.ekb.eg/article_12721_2ffcb2ddbdc14ca580fbaff80aa66361.pdf

Bakhims, L., Paul, D., Smith, H. Coustasse, A., (2019) *Still an Epidemic: The Burnout Syndrome in Hospital Registered Nurses*. The Health Care Manager. Vol 38 (1) 3-10p.

https://journals.lww.com/healthcaremanagerjournal/fulltext/2019/01000/Still_an_Epidemic_The_Burnout_Syndrome_in.2.aspx

Barahona, L., Amemiya, I., Sanchez, E., Oliveros, M., Pinto, M., y Cuadros, R. (2018) *Asociación entre violencia, estrés y rendimiento académico en alumnos de medicina del primer al sexto ciclo de una universidad pública, 2017*. *Anales de la facultad de medicina*. Vol 79 (4) 307 – 311. <https://bit.ly/30BD6rE>

Cabrera, L. (2020). Efectos del coronavirus en el sistema de enseñanza: aumenta la desigualdad de oportunidades educativas en España. Vol 13(2), 114-139. <https://doi.org/10.7203/RASE.13.2.17125>

Ccance. S, (2016) *Niveles De Estrés Y Su Relación En El Rendimiento Académico En Practicantes Pre Profesionales En Obstetricia De La Universidad Nacional San Antonio De Abad Del Cusco Sede Andahuaylas*. <https://bit.ly/3yKPtNr>

Chattu, V., Sahu, P., Seedial, N. Seecharan, G., Seepersad, A., Seunarine, M., Sieunarine, S., Seymour, K., Simboo, S., y Singh, A. (2020). *Subjective Well-Being and Its Relation to Academic Performance among Students in Medicine, Dentistry, and Other Health Professions*. Education Sciences. Vol 10 (9) 224. <https://www.mdpi.com/2227-7102/10/9/224/htm>

El Peruano (2021, 9 de noviembre). *Tasa de deserción en educación universitaria se redujo en 11.5%*. El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/132960-tasa-de-desercion-en-educacion-universitaria-se-redujo-a-115>

ESAN. (2018) *¿Cómo asignar recursos correctamente a un proyecto?*. Conexión ESAN. <https://bit.ly/3C0T9NL>

Espinosa, J., Hernández, J., Rodríguez, J., Chacín, M., y Bermúdez, V. (2020). *Influencia del estrés sobre el rendimiento académico*. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, vol 39(1) 73-79. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/18707#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20adquiere%20influencia%20en,al%20cuerpo,%20mente%20y%20emociones.

Feixas, M., y Zellweger, F. (2019) *Formación e innovación docente universitaria para una educación transformadora: la investigación e indagación reflexiva como requisito*. El Guiniguada. Vol 28, 42 – 58. <https://ojsspdc.ulpgc.es/ojs/index.php/ElGuiniguada/article/view/1049/1052>

- Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R., (2017). *Validez de contenido por juicio de expertos: Propuesta de una herramienta virtual*. Apertura (Guadalajara, Jal.). <https://bit.ly/3jng6mL>
- Guillén, R., y Valderrama, S. (s.f.) *Guía para elaborar la tesis universitaria escuela de posgrado*. Ando Educando. <https://bit.ly/3ncA70H>
- Gutiérrez, D., Pando, D., y Lindey, J. (2018) *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de la I.E. Secundaria "San Ramón" de Cajamarca*. Tesis para optar el título en Maestro en Gestión de la Educación. Universidad Privada Antonio Guilleremo Urrelo, Perú. <https://bit.ly/3ncuqQ7>
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2017) *Metodología de la investigación*. <https://bit.ly/3pnesWg>
- Hsio, Ch. y Po, Ch. (2021) *Study on the influence of work stress and social support on the happiness of career women - aromatherapy as moderator variable*. *International Journal of Organizational Innovation*. Vol. 14 Issue 1, p90-109. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=86dc12c6-61d9-48d3-9012-6214b5857ade%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=151223552&db=bth>
- Huanca, J., Supo, F., Sucari, R., Supo-Quispe, R., (2020). El problema social de la educación virtual universitaria en tiempos de pandemia, Perú. *Revista Innovaciones Educativas*. Vol 22 (1) 115-128. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-41322020000300115&script=sci_arttext

Ipuz, E., Trilleros, D., Ureña, F., (2015). Una mirada: epistemología en la educación. *Revista ejes*. Vol 3, 47-50.

[Http://funes.uniandes.edu.co/9799/1/lpuz2015Una.pdf](http://funes.uniandes.edu.co/9799/1/lpuz2015Una.pdf)

Ismail, A. Mahmood, A. Abdelmaboud, A. (2018). *Factors Influencing Academic Performance of Students in Blended and Traditional Domains. International Journal Emerging Technologies in Learning*. Vol 13 (2) 170- 187.

http://repository.radenfatah.ac.id/4641/2/iJET_vol13_no02_2018_R_2.pdf#page=170

Jenkins, S., Johnson, I. y Ginley. (2019) *Work, Stress and play: Students' Perceptions of factors impacting on their studies and well –being. European Journal of Dental Education*. Vol 23 (3) 349 – 354.

<https://bit.ly/3nhdjNh>

Liu, H., y Lo, V. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, Vol 28 (2), 153-169.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01292986.2017.1382544>

Liu, Y., Robinson, M., Xu H., (2018). The Effect of Mindset on Students' Desire to work for Big Four Accounting Firms and on Academic Performance. *e-Journal of Business Education & Scholarship of Teaching*. Vol 12 (2) 92-106. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1193428>

López, N. (15 de abril de 2020). Educación e inequidad virtual en tiempos de pandemia. *La izquierda diario*.

<https://www.laizquierdadiario.com/Educacion-e-inequidad-virtual-en-tiempos-de-Pandemia>

Lovón, M., Cisneros, S., (2020). Repercusiones de las clases virtuales en los estudiantes universitarios en el contexto de la cuarentena por COVID-19: El caso de la PUCP. *Propósitos y Representaciones*. Vol 8. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE3.588>

Maajida, M., Vishnu, V., Gayathri, R. (2018) *Effect of stress on academic performance of students in different streams. Drug Invention Today* Vol10(9), 1776–1780. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=1545a676-50bc-4d0f-a976-6425abee004b%40redis>

Martos, T., Jagodics, B., Körössy, J., Szabó, É. (2021) *Psychological resources, dropout risk and academic performance in university students pattern oriented analysis and prospective study of Hungarian freshmen. Current Psychology*. <https://bit.ly/3ngvv9y>

Marroquín, R. (2017) *Confiabilidad y Validez de instrumentos de evaluación*. <https://bit.ly/3jouyLg>

Matulesy, A., Rankhim, A. y Pascarini, A. (2021). *Understanding Social Support and Work Meaning To Reduce Work Stress for Police Officers during the Covid-19 Pandemic. Review of International Geographical Education Online*. Vol. 11 Issue 3, p1206-1215. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=ee4d84ab-4e1b-4f73-b454-5d2575fb0394%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=153016065&db=eue>

- Medina, C., Watanabe, R. y Angulo, C. (2018) *Influencia de la vocación profesional en el rendimiento académico de los estudiantes de Medicina Veterinaria y Zootecnia de una universidad privada de Lima, Perú.* <https://bit.ly/3ng8KCD>
- Moges, Y., (2017). The Determinants of Academic Performance of Under Graduate Students: In the Case of Arba Minch University Chamo Campus. *Science Publishing Group*. Vol 3(4) 35-42. <https://eric.ed.gov/?id=ED578032>
- Moya, M., y Moya-Garófano, A. (2020) Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain. *Psychosocial Intervention*. Vol 29(2). 93-101. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1798/179862990004/179862990004.pdf>
- Munir, M., Amaliyah, Pandin, M. (2021) *Work stress management model through digital humor.* Utopia y Praxis Latinoamericana. Vol. 26, 372-383. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=b2c9f5af-115f-4e37-a591-9ee6b24bb325%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=149860292&db=a9h>
- Nuur, A. Wawodjo, M., Fauzi, M., Sumadhinata, Y. (2021) *The effect of work motivation, work stress and work satisfaction on the performance of employees working from home (wfh) during the covid-19 pandemic at xyz university jakarta.* Review of International Geographical Education Online. Vol. 11 Issue 5, p3189-3197. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=7bcf79a7-07a4-423c-9315->

[fc36812856a6%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2I0ZT1IZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=152946170&db=eue](https://doi.org/10.1111/j.1529-4617.2019.01021.x)

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)*. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–27. <https://bit.ly/3kmOsao>

Oriogu, C., Subair, R., y Oriogu-Ogbuiyi, D., Ogbuiyi, S. (2017). *Effect of Reading Habits on the Academic Performance of Students: A Case Study of the Students of Afe Babalola University, Ado-Ekiti, Ekiti State*. *Science Publishing Group*, vol 2 (5), 1-8. <http://eprints.abuad.edu.ng/222/1/READING.pdf>

Osorio, J., y Cárdenas, L. (2017) Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en psicología*. Vol 13(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081

Otero, A. (2018) *Enfoques de investigación*. <https://bit.ly/3ncAd8z>

Pariona, C. y Maldonado, M. (2019). *Influencia Del Estrés Laboral en El Rendimiento Académico De Los Estudiantes De La Segunda Especialidad en Enfermería en El Área Neonatal De La Universidad Norbert Wiener 2019*. Tesis para optar el título de Maestro en Educación. Universidad Norbert Winner. <https://bit.ly/3B2HOeu>

- Portoghese, I., Leiter, M., Maslach, C., Galletta, M., Porru, F., D'Aloja, E., Finco, G., y Campagna, M., (2018). Measuring Burnout Among University Students: Factorial Validity, Invariance, and Latent Profiles of the Italian Version of the Maslach Burnout Inventory Student Survey (MBI-SS). *Frontiers in Psychology*. Vol 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02105>
- Primasari, D., Hariyani, N. Zalinda, D. y Ramadhani, A. (2020). *Relationships between Personality and Work Environment Type and Work Stress Symptoms in Students of Dental Profession Education. Systematic Reviews in Pharmacy*, vol 11 (3) 912- 917. <https://bit.ly/3G9swZd>
- Quiroz, K. (2020) *Autoeficacia académica y rendimiento académico en egresados del instituto de orientación vocacional y desarrollo personal universidad César Vallejo Trujillo 2020*. Tesis para optar el grado académico de maestro en docencia universitaria. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46250>
- Quero, M. (2016) *Confiabilidad y coeficiente de Alfa de Cronbach*. Telos revista de estudios Interdisciplinarios en ciencias sociales. Vol 12 (2). <https://bit.ly/3jng3r5>
- Reyes, V. (2020) *Inteligencia Emocional y el Síndrome de Bournot en docentes de la institución educativa emblemática Juan Alvarado N° 81028 de la provincia de Otuzco, 2020*. Tesis para obtener el grado de Maestra en administración de la educación. Universidad César Vallejo. Perú. <https://bit.ly/3pmygsT>

Salinas, D., Hernández A y Barboza M (2017). *Condición de becario y rendimiento académico en estudiantes de una universidad Peruana. Revista electrónica de investigación educativa redie*. Vol 19 (4) 124 – 133. <https://bit.ly/2XwFIWF>

Sotero, J., (2021). *Estrés y rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de ingeniería civil en una universidad en Moyobamba, 2021*. Tesis para optar el Grado académico de Maestra en Docencia Universitaria. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70753>

Tuapanta, J., Duque, M., Mena, A. (2017). *Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios*. Revista mktDescubre. N°10 pp 37-48. <https://bit.ly/3n7UVGu>

Tus, J., (2020). Academic Stress, Academic Motivation, and Its Relationship on the Academic Performance of the Senior High School Students. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*. Vol 8 (11) https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65631503/AcademicStressAcademicMotivationandItsRelationshipontheAcademicPerformanceoftheSeniorHighSchoolStudents-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1639537203&Signature=K00L-rHeyhhWIRSd7P-yjqurZOmZpaieNLqQVWUp3u3Jy0WkESiNGBaGUcpzmssvY3hPnvx6crBwXroY3gvm-s8oyhkEHlcAdFjc8hdvPw3OE5TnoOz01-3iWwFxPesXcSI6~99sCVcoVfrE7AISOTNRLT1vRuybCAh8siB5eFzeLkHTj77ucXPtEqhANrgZSG6Jxh-NsT3PiosvqYKwjOoNjPWgPeQe7h9bn3SCDt3ojpotWLDNP4u5jsowAMxVz2zdi~QzWLX18Q6diHmUUPw2uPzQ7URquVkuoVuJwK5Bwloy2HWJRxqGNh5-xlVN-oVeq5mpnE~F6exTpvuFg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Valdez, E. (2018). *La educación virtual y la satisfacción del estudiante en los cursos virtuales del Instituto Nacional Materno Perinatal 2017*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. <https://bit.ly/3jndPYL>
- Vidal, J., Muntaner, A., y Sampol, P. (2018). *Diferencias de estrés y afrontamiento del mismo según el género y cómo afecta al rendimiento académico en estudiantes universitarios*. *Contextos Educativos* (22), <https://bit.ly/3jlf0bj>
- Vilela, P., Sánchez, J. y Chau, C. (2021). Desafíos de la educación superior en el Perú durante la pandemia por la covid-19. *Desde el Sur*. Vol 13(2). 1 – 11. <https://revistas.cientifica.edu.pe/index.php/desdeelsur/article/view/867/814>
- Yassein, N., Gaffer, R., Helall, R. (2017) *Predicting Student Academic Performance in KSA using Data Mining Techniques*. *Journal Information Technology & Software Engineering*. Vol 7 (5). <https://www.longdom.org/open-access/predicting-student-academic-performance-in-ksa-using-data-mining-techniques-2165-7866-1000213.pdf>
- Wickramasinghe, N., Dissanayake, D:, Abeywardena, g., (2018). Validity and reliability of the Maslach Burnout Inventory-Student Survey in Sri Lanka. *Journal BMC Psychology*. Vol 6 (1) 1- 10. <https://bmcpyschology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-018-0267-7>

ANEXOS

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	Escala	ITEMS	NIVELES O RANGOS
Variable Independiente: Estrés Laboral Es una reacción que se presenta en las personas frente a presiones o exigencias excesivas y difíciles de controlar dentro de su entorno laboral, que ponen a prueba la capacidad que tiene para hacer frente dicha situación, así como también podría perjudicar la salud del empleado. (Obregón 2019)	General				Alto: 0-86 Medio: 87 - 108 Alto: 109 - 132
	Agotamiento Emocional: Fase en que aumenta la irritabilidad y ansiedad de las personas, aparecen quejas por la acumulación de trabajo, deja de disfrutar sus labores, se reducen sus recursos emocionales para manejarlos.	1. Nivel de Irritabilidad Se enoja con facilidad frente a todos los estímulos de su entorno 2. Nivel de Frustración Siente que no podrá lograr realizar la actividad	Escala: Ordinal	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	Alto: Sup. a 27 Medio: 19 a 26 Bajo: Inf. 18
	Realización Personal: La persona evalúa su trabajo de manera negativa, no reconoce estímulos como positivos o provechosos hacia su desarrollo personal.	1. Negatividad Percebe que todo le sale mal, habla mal de su centro de labores. 2. Posee poco interés por su trabajo No se esmera por realizar un buen trabajo.	Nivel: Politémica	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	Alto: Inf. a 37 Medio: 38 a 47 Bajo: 48 a más
	Despersonalización: Desarrollo de actitudes y sentimientos negativos, las respuestas del sujeto son impersonales, poco sensibles y frías. Consecuencia del agotamiento emocional.	1. Respuestas negativas frente a la carga laboral Se enoja con la cantidad de trabajo asignado. 2. Respuestas insensibles hacia los demás Uso del sarcasmo o desinterés por los demás	Escala Lickert de 7 posiciones (desde 0 = Nunca hasta 6 = Todos los días)	5, 10, 11, 15 y 22	Alto: Sup. a 14 Medio: 08 a 13 Bajo: Inf. A 7

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	Escala	ITEMS	NIVELES O RANGOS
Variable Dependiente: Rendimiento Académico Es el nivel de aprendizaje alcanzado por parte del estudiante producto del proceso de enseñanza – aprendizaje. Pizarro (1983) en Medina C, Watanabe R & Angulo C (2018)	Aprobados: Alumnos que alcanzaron el desarrollo de competencias esperado para el curso, ubicándose dentro de los niveles Alto y medio Desaprobados: Alumnos que no alcanzaron el desarrollo de competencias esperados para el curso, ubicándose en un nivel bajo	1. Obtiene calificaciones dentro del nivel Alto entre 17 y 20 2. Obtiene calificaciones dentro del Nivel Medio entre 11 y 15 1. Obtiene calificaciones dentro del nivel bajo entre 00 y 10	Escala: Ordinal		Nivel Alto entre 17 y 20 Nivel Medio entre 11 y 15 Nivel bajo entre 00 y 10

Impacto del estrés laboral en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021					
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables y Dimensiones	Metodología	Población y Muestra
¿Cuál es la influencia del estrés laboral en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021?	Determinar la influencia del estrés laboral en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021	El estrés laboral tiene influencia en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021	Variable independiente: Estrés Laboral	Tipo: Básica Método: Cuantitativo	Población: Alumnos de la facultad de ciencias económicas y comerciales de una universidad de lima norte
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Dimensiones	Alcances: Descriptivo - Correlacional	Muestra: Alumnos del VI al X ciclo de la facultad de ciencias económicas y comerciales de una universidad de lima norte Por conveniencia. Muestreo no probabilístico Intensionado
¿Cómo influye el agotamiento emocional en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021?	Conocer si existe influencia del agotamiento emocional y el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.	Existe influencia del agotamiento emocional y el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.	Agotamiento Emocional Realización Personal Despersonalización		
¿Cómo influyen las manifestaciones de realización personal en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021?	Conocer si existe influencia de las manifestaciones de realización personal en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.	Existe influencia de las manifestaciones de realización personal en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.	Variable Dependiente: Rendimiento Académico	Diseño: No experimental de corte transversal	
¿Cómo influye la despersonalización en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021?	Conocer si existe influencia de la despersonalización en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.	Existe influencia de la despersonalización en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021.	Dimensiones: Aprobados Desaprobados	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	

Cálculo de Validez de contenido

Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Sx1	Mx	CVCi	Pei	CVCtc
item 1	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 2	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 3	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 4	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 5	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 6	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 7	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 8	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 9	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 10	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 11	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 12	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 13	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 14	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 15	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 16	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 17	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 18	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 19	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 20	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 21	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
item 22	6	6	6	18	3	1	0.03703704	0.96296296
							promedio	0.96

CERTIFICADO DE VALIDEZ POR EXPERTOS:

EXPERTO I:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.	x		x		x		
2	Me siento cansado(a) al final de la jornada de trabajo.	x		x		x		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	x		x		x		
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	x		x		x		
8	Me siento exhausto por mi trabajo.	x		x		x		
13	Me siento frustrado(a) en mi trabajo.	x		x		x		
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	x		x		x		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	x		x		x		
20	Me siento acabado(a).	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
5	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		
10	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	x		x		x		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
15	No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que les doy servicio.	x		x		x		
22	Creo que las personas me culpan de alguno de sus problemas.	x		x		x		
DIMENSIÓN Realización Personal								
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	x		x		x		
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	x		x		x		
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	x		x		x		
12	Me siento muy activo(a).	x		x		x		
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	x		x		x		
18	Me siento estimulado(a) después de trabajar en contacto con personas.	x		x		x		



19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	x		x		x		
21	En mi trabajo, cuando hay problemas, los resuelvo con calma.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra Mg: Flores Ballesteros, Emilio** DNI: 08612078.....

Especialidad del validador: **Magister en Finanzas**.....

05 de octubre del 2021

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conocido, exacto y directo

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

EXPERTO II:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por la carga laboral que tengo.	x		x		x		
2	Últimamente, me siento más cansado(a) al final de la jornada de trabajo.	x		x		x		
3	Me siento fatigado cuando he tenido una extenuante jornada laboral y al día siguiente tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	x		x		x		
6	Trabajar todo el día realizando coordinaciones con mis compañeros de trabajo es agotador.	x		x		x		
8	Me siento exhausto cuando realizo sobre tiempo en mi trabajo.	x		x		x		
13	Siento que mi trabajo no es valorado o reconocido.	x		x		x		
14	Creo que tengo más funciones de las que puedo cumplir dentro de mi horario de trabajo.	x		x		x		
16	Trabajar directamente con personas de mayor nivel jerárquico me produce estrés.	x		x		x		
20	Últimamente no siento la misma motivación para realizar mi trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
5	Creo que trato a mis compañeros como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		
10	Me he vuelto poco tolerante con mis compañeros desde que me encuentro en este trabajo.	x		x		x		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté afectando emocionalmente.	x		x		x		
15	No me preocupa realmente lo que le pueda suceder a mis compañeros de trabajo, jefes o clientes.	x		x		x		
22	Creo que mis jefes pueden responsabilizarme por algunos de sus problemas laborales, cuando creo que no hice un buen trabajo.	x		x		x		



Nº	DIMENSIÓN Realización Personal	Si		No		Si		No		Sugerencias
4	Soy empático con las personas, es decir puedo entender con facilidad cómo se sienten.	x		x		x				
7	Puedo dar soluciones a los problemas que las personas me plantean.	x		x		x				
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en el cumplimiento de metas y objetivos de mi empresa.	x		x		x				
12	Siento que puedo estar en constante actividad para desarrollar y poder cumplir con mi trabajo.	x		x		x				
17	Fácilmente puedo relacionarme con mis jefes y compañeros de trabajo.	x		x		x				
18	Me siento más motivado(a) cuando trabajo en equipo que cuando trabajo solo.	x		x		x				
19	He obtenido reconocimientos dentro de mi centro de trabajo.	x		x		x				
21	En mi trabajo, cuando hay problemas, los resuelvo con calma.	x		x		x				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr César Antonio Monterroso Coronado
DNI:.....

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Económica Global

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Lima 08 de Octubre del 2021

Firma del Experto Informante.

EXPERTO III:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.	X		X		X		
2	Me siento cansado(a) al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	X		X		X		
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X		X		X		
8	Me siento exhausto por mi trabajo.	X		X		X		
13	Me siento frustrado(a) en mi trabajo.	X		X		X		
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X		X		X		
20	Me siento acabado(a).	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
5	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
10	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	X		X		X		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
15	No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que les doy servicio.	X		X		X		
22	Creo que las personas me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Realización Personal								
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	X		X		X		
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	X		X		X		
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	X		X		X		
12	Me siento muy activo(a).	X		X		X		
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	X		X		X		
18	Me siento estimulado(a) después de trabajar en contacto con personas.	X		X		X		

19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	X		X		X		
21	En mi trabajo, cuando hay problemas, los resuelvo con calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Manrique Pino, Oscar
DNI: 08740729

Especialidad del validador: Magister en Finanzas

...07 de Octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.



Cálculo de confiabilidad del instrumento en prueba piloto Alfa de Cronbach

Encuesta	estudiante	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	ítem 21	ítem 22	Total
1	a1	5	5	5	5	0	1	6	5	6	0	5	5	5	0	3	5	6	0	0	1	2	75	
2	a2	6	5	6	6	0	6	5	6	5	5	6	5	3	4	0	5	4	5	6	4	5	3	100
3	a3	2	2	2	5	0	1	2	4	2	2	1	2	3	3	0	3	1	1	3	1	1	1	42
4	a4	6	6	6	6	0	3	6	6	6	0	3	3	1	2	2	1	6	5	3	1	6	1	79
5	a5	6	5	5	6	0	5	4	3	5	2	6	4	4	3	2	0	2	0	0	6	6	1	75
6	a6	3	3	1	5	0	4	5	3	5	0	1	5	3	1	0	3	5	3	4	4	4	4	66
7	a7	2	3	3	5	0	4	6	3	4	1	0	3	3	3	6	1	6	4	2	3	6	1	69
8	a8	4	5	4	3	0	3	5	3	5	0	3	3	0	0	0	3	3	3	2	3	2	2	56
9	a9	3	2	4	5	0	3	5	6	5	3	5	3	1	1	4	5	4	2	2	5	3	3	72
10	a10	1	1	2	6	0	2	5	1	6	0	0	6	1	5	5	1	6	6	5	1	6	1	67
11	a11	3	3	4	5	0	2	2	1	5	2	0	2	1	1	0	3	2	1	1	5	1	0	44
12	a12	3	5	4	6	1	5	3	4	4	5	6	3	5	5	1	3	4	5	2	5	2	4	85
13	a13	3	3	3	4	3	5	5	4	2	4	3	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	88
Varianza		3.511	2.9	3.067	0.844	0	2.622	1.483	2.889	1.433	2.9	5.778	1.656	2.489	2.9	4.933	2.489	3.122	4.011	3.789	3.389	4.4	1.211	226.766667
																								Excelente Confiabilidad (según

K	22
$\sum S^2$	61.77
S^2	226.77

factor 1	1.05
factor 2	0.73
absoluto factor 2	0.73

α	0.76
----------	------

Base de datos de confiabilidad

Hacer click y leer el siguiente link del consentimiento informado mediante Google drive: https://bit.ly/3mmX54G Una vez leído responda	Ciclo académico en curso	Indique su carrera académica	Indique su Sede	¿Se encuentra laborando actualmente?
Si, acepto ser parte de es	VI ciclo	Contabilidad	Lima	No
Si, acepto ser parte de es	VI ciclo	Administración y negocios	Chulucanas	No
Si, acepto ser parte de es	VII ciclo	Administración	Lima	Sí
Si, acepto ser parte de es	IX ciclo	Contabilidad	Lima	Sí
Si, acepto ser parte de es	IX ciclo	Contabilidad	Atalaya	Sí
Si, acepto ser parte de es	IX ciclo	Administración	Lima	Sí
No, acepto ser parte de esta investigación				
Si, acepto ser parte de es	VII ciclo	Administración	Atalaya	Sí
Si, acepto ser parte de es	VIII ciclo	Contabilidad	Atalaya	No
Si, acepto ser parte de es	VII ciclo	Finanzas	Lima	No
Si, acepto ser parte de es	VI ciclo	Administración y negocios	Huacho	Sí
Si, acepto ser parte de es	VIII ciclo	Administración y negocios	Nueva Cajamarca	No
Si, acepto ser parte de es	VIII ciclo	Administración	Atalaya	No
Si, acepto ser parte de es	VIII ciclo	Administración y negocios	Chulucanas	Sí
Si, acepto ser parte de es	IX ciclo	Administración y negocios	Nueva Cajamarca	Sí
Si, acepto ser parte de es	X ciclo	Administración y negocios	Nueva Cajamarca	No
Si, acepto ser parte de es	VII ciclo	Administración y negocios	Huacho	No
Si, acepto ser parte de es	VIII ciclo	Administración	Lima	No
Si, acepto ser parte de es	VII ciclo	Finanzas	Lima	Sí
Si, acepto ser parte de es	VII ciclo	Administración	Lima	No
Si, acepto ser parte de es	X ciclo	Administración y negocios	Huacho	Sí
Si, acepto ser parte de es	VI ciclo	Administración y negocios	Chulucanas	No
Si, acepto ser parte de es	VIII ciclo	Contabilidad	Lima	Sí
Si, acepto ser parte de es	IX ciclo	Administración	Lima	Sí
Si, acepto ser parte de es	X ciclo	Contabilidad	Lima	Sí

1. Me siento emocionado/a	2. Últimamente me siento más cansado/a al final de la jornada de trabajo	3. Me siento cansado/a cuando tengo una entrevista	4. Soy empático con las personas que es difícil poder entenderlas por mi trabajo	5. Creo que trato a mis compañeros como si fueran colegas importantes	6. Trabajo todo el día realizando coordinación con mis compañeros de trabajo	7. Hay muchas soluciones a los problemas que las personas que trabajan piensan	8. Me siento cansado cuando realizo mi trabajo	9. Creo que estoy disfrutando bastante con mi trabajo	10. Me he vuelto más responsable con mi trabajo	11. Me preocupaba de que este trabajo me afectara	12. Siento que estoy haciendo un buen trabajo	13. Siento que mi trabajo me ayuda a crecer profesionalmente	14. Creo que tengo muchas cosas que hacer en mi trabajo	15. Me preocupa que alguien más pueda hacer mi trabajo	16. Trabajo bastante duro	17. Fácilmente puedo relacionarme con mis compañeros de trabajo	18. Me siento más motivado/a cuando trabajo	19. He aprendido mucho de mi trabajo	20. Últimamente me siento orgulloso/a de mi trabajo	21. En mi trabajo puedo ser responsable	22. Creo que mis jefes pueden responsabilizarme por algunos de mis errores
5	5	5	5	0	1	6	5	6	0	5	5	5	5	0	3	5	6	0	0	1	2
6	5	6	6	0	6	5	6	5	5	6	5	3	4	0	5	4	5	6	4	5	3
2	2	2	5	0	1	2	4	2	2	1	2	3	3	0	3	1	1	3	1	1	1
6	6	6	6	0	3	6	6	6	0	3	3	1	2	2	1	6	5	3	1	6	1
6	5	5	6	0	5	4	3	5	2	6	4	4	3	2	0	2	0	0	6	6	1
3	3	1	5	0	4	5	3	5	0	1	5	3	1	0	3	5	3	4	4	4	4
2	3	3	5	0	4	6	3	4	1	0	3	3	3	6	1	6	4	2	3	6	1
4	5	4	3	0	3	5	3	5	0	3	3	0	0	0	3	3	3	2	3	2	2
3	2	4	5	0	3	5	6	5	3	5	3	1	1	1	4	5	4	2	2	5	3
1	1	2	6	0	2	5	1	6	0	0	6	1	5	5	1	6	6	5	1	6	1
3	3	4	5	0	2	2	1	5	2	0	2	1	1	0	3	2	1	1	5	1	0
3	5	4	6	1	5	3	4	4	5	6	3	5	5	1	3	4	5	2	5	2	4
3	3	3	4	3	5	5	4	2	4	3	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) INSTRUCCIONES:

Teniendo en cuenta la “escala de frecuencia”, señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes 22 enunciados, recuerde que **los datos extraídos solo servirán con fines investigativos garantizándose la total confidencialidad en el uso de los mismos**, en tal sentido se le solicita ser lo más **honesto** posible. **Escala de frecuencia**

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Varias veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
2	Últimamente, me siento más cansado(a) al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado cuando he tenido una extenuante jornada laboral y al día siguiente tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4	Soy empático con las personas, es decir puedo entender con facilidad cómo se sienten							
5	Creo que trato a mis compañeros como si fueran objetos impersonales							
6	Trabajar todo el día realizando coordinaciones con mis compañeros de trabajo es agotador							
7	Puedo dar soluciones a los problemas que las personas me plantean							
8	Me siento exhausto cuando realizo sobre tiempo en mi trabajo							
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en el cumplimiento de metas y objetivos de mi empresa							
10	Me he vuelto poco tolerante con mis compañeros desde que me encuentro en este trabajo							
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté afectando emocionalmente							
12	Siento que puedo estar en constante actividad para desarrollar poder cumplir con mi trabajo							
13	Siento que mi trabajo no es valorado o reconocido							
14	Creo que tengo más funciones de las que puedo cumplir dentro de mi horario de trabajo							
15	No me preocupa realmente lo que le pueda suceder a mis compañeros de trabajo, jefes o clientes							
16	Trabajar directamente con personas de mayor nivel jerárquico me produce estrés							
17	Fácilmente puedo relacionarme con mis jefes y compañeros de trabajo							
18	Me siento más motivado(a) cuando trabajo en equipo que cuando trabajo solo							
19	He obtenido reconocimientos dentro de mi centro de trabajo							
20	Últimamente no siento la misma motivación para realizar mi trabajo							
21	En mi trabajo, cuando hay problemas, los resuelvo con calma							
22	Creo que mis jefes pueden responsabilizarme por algunos de sus problemas laborales, cuando creo que no hice un buen trabajo							

Ficha técnica del instrumento Inventario de Burnout de Maslach (MBI):

<i>Ficha técnica del Inventario de Burnout de Maslach (MBI)</i>	
Autor:	Cristina Maslach y Susan Jackson (1981)
Procedencia:	Consulting Psychologist press Inc. Palo Alto – California
Adaptación Española	N. Seisdedos TEA. Ediciones S.A (1997)
Administración:	Individual o colectiva
Tipo:	Escala tipo Likert
Duración:	De 10 a 15 minutos
Aplicación:	Adultos
Nivel lector:	Primaria
Puntuación:	Calificación manual o computarizada
Usos:	Organizacional, investigación
Usado por:	Psicólogos, investigadores, administradores, entre otros.
Materiales:	Cuestionario que contiene los ítems del MBI, Hoja de respuesta, Plantilla de corrección, Hoja de Resultados y de perfiles
Dimensiones:	Agotamiento emocional
	Despersonalización
	Realización personal
Número de ítems	22 ítems, valorados con una escala de Likert de 7 puntos

Visualización del cuestionario en forms

Estrés laboral

Lo estamos invitando a participar en un estudio sobre la influencia del estrés laboral en el rendimiento académico, cuya finalidad es determinar el impacto que tiene el estrés laboral sobre su rendimiento académico, de tal forma que podamos generar sugerencias en pro de su bienestar.

En el caso de aceptar se le mostrará un cuestionario sobre el estrés laboral, siendo un total de 15 minutos en promedio lo que le tome la evaluación.

 @gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

[Siguiente](#)  Página 1 de 4 [Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

[Google no creó ni aprobó este contenido.](#) [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Estrés laboral

 @gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

***Obligatorio**

Consentimiento informado

Hacer click y leer el siguiente link del consentimiento informado mediante Google drive: <https://bit.ly/3mmX54G> Una vez leído responda las opciones de si o no acepto ser parte de esta investigación por favor *

Si, acepto ser parte de esta investigación

No, acepto ser parte de esta investigación

	CARTA	CÓDIGO GC-REG-07
		Página: 1 de 1

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 19 de octubre de
2021.

CARTA N° 425-2021-UCSS/VAC-FCEC

Señor (a)

KATIA FONSECA HURTADO

Presente.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a ustedes y hacerles llegar mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica Sedes Sapientiae y el mío propio, asimismo brindarles todo el apoyo necesario aprobando la solicitud para que realice su investigación en la Facultad de Ciencias Económicas y Comerciales para el desarrollo de su tesis titulada: Impacto del estrés laboral en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021, a fin de que puedan obtener su grado de Maestro (a) en Docencia Universitaria.

Atentamente,



Martha Medina Sirtopú

Jefa del Departamento Académico FCEC

Consentimiento informado para participar en un estudio de investigación

Institución: Universidad César Vallejo

Investigadora: Katia Fonseca Hurtado

Título: Impacto del estrés laboral en el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada en 2021

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en el estudio que tiene la finalidad de determinar la influencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes del VI al X ciclo de la facultad de ciencias económicas y comerciales de una universidad de Lima Norte en el 2021.

El Estrés Laboral es una reacción que se presenta en las personas frente a presiones o exigencias excesivas y difíciles de controlar dentro de su entorno laboral, que ponen a prueba la capacidad que tiene para hacer frente dicha situación, así como también podría perjudicar la salud del empleado.

El rendimiento académico está asociado a la capacidad intelectual, sin embargo, el bienestar, la inteligencia emocional, es decir tener un equilibrio emocional es clave para un mejor rendimiento. Analizar la relación entre ambos permitirá obtener información para crear programas de prevención.

Al aceptar participar en este estudio, se aplicará:

1. El inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI), de Maslach y Jackson

La información obtenida será confidencial, con códigos y no con nombres, así mismo será sometida a un análisis estadístico para determinar la influencia entre el estrés laboral y el rendimiento académico a fin de generar conocimiento.

Si tiene alguna duda adicional, por favor puede ponerse en contacto con la investigadora al siguiente correo: katiadenisse@gmail.com

Agradecemos desde ya su interés por colaborar con la investigación

Fórmula de la Muestra a partir de la obtención Finita

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

Dónde:

N: 1043 estudiantes

Z: 95 % de nivel de confianza es decir 1.96

e: 5%

p: 95%

q: 5%

Dando como resultado realizar una muestra de 69 estudiantes.