

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



---

**EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**

---

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**HEIDY KEYKO GONZALES AVILA**

**TINGO MARÍA, PERÚ**

**2023**



"Año de la unidad, la paz y desarrollo"

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 016-2023-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 25 días del mes de agosto de 2023, siendo las 11:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.318/2022-D-FCEA, de fecha 09 de agosto de 2023, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración denominado: **EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **Heidy Keyko GONZALES AVILA**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art, 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

**APROBADO POR : UNANIMIDAD**

**CALIFICATIVO : MUY BUENO**

Siendo las 12:10 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 25 de agosto de 2023

.....  
**Mag. JUAN D. PAZ SOLDAN CHAVEZ**  
Presidente



.....  
**Dr. MIGUEL ANGULO CARDENAS**  
Miembro

.....  
**Dr. JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ**  
Miembro

.....  
**Dr. INOCENTE F. SALAZAR ROJAS**  
Asesor

**Nota:**

(Excelente = 19-20)  
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)  
(Bueno = 13, 14, y 15)  
(Regular = 11, 12,)  
(Malo = 0, a 10)



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

## CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 280- 2023 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

### CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis

X

Trabajo de investigación

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA	HEIDY KEYKO GONZALES AVILA	<b>25 %</b> <b>Veinticinco</b>

Tingo María, 17 de octubre de 2023

  
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION  
Dr. Tomas Menacho Mallqui  
DIRECTOR

C.C. Archivo



## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme un día más de vida, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

A mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación y ser mi motivación para superarme en esta vida.

A mi hermana y a mi mejor amiga, por su compañía brindándome su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Nacional Agraria de la Selva, alma mater en mi formación profesional, por darme la oportunidad de superarme y ser una persona útil en la sociedad.

A mi asesor Dr. Inocente F. Salazar Rojas, por su constante y paciente seguimiento, compartiendo su tiempo de manera generosa durante el desarrollo del trabajo de investigación.

A mis jurados, Mag. Juan Paz Soldán Chávez, Dr. Miguel Angulo Cárdenas y Dr. Jhon Meléndez Ordoñez, por sus relevantes aportes, críticas y sugerencias durante el proceso de desarrollo de esta investigación.

A los docentes de la especialidad de administración por su enseñanza, motivación y apoyo para lograr la culminación de mi carrera.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Páginas
INTRODUCCIÓN .....	x
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....	1
1.1. Antecedentes .....	1
1.1.1. Nivel Internacional .....	1
1.1.2. Nivel Nacional .....	3
1.1.3. Nivel Regional .....	4
1.1.4. Nivel local .....	5
1.2. Bases teóricas .....	5
1.2.1 El estrés laboral .....	5
<b>1.2.2 El desempeño laboral</b> .....	<b>9</b>
1.3. Definición de términos básicos .....	14
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	18
2.1. Hipótesis general .....	18
2.2. Hipótesis específicas .....	18
2.3. Matriz de consistencia .....	19
2.4. Operacionalización de variables .....	20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
3.1. Tipo de investigación .....	21
3.2. Diseño de investigación .....	21
3.3. Población y muestra .....	22
3.4. Técnicas de recolección de datos .....	23
3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de información .....	23
3.6. Técnicas estadísticas para el procesamiento de información .....	24
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	26
4.1 Características de la muestra de la variable Estrés laboral .....	26

4.2	Análisis de la variable estrés laboral .....	26
4.3	Análisis de las dimensiones del estrés laboral .....	30
4.3.1	Dimensión síntomas físicos .....	30
4.3.2	Dimensión síntomas psicológicos.....	31
4.3.3	Dimensión síntomas conductuales.....	32
4.4	Características de la muestra de la variable Desempeño laboral .....	33
4.5	Análisis de la variable desempeño laboral .....	34
4.6	Análisis de las dimensiones del desempeño laboral .....	34
4.6.1	Dimensión características individuales.....	37
4.6.2	Dimensión eficacia .....	38
4.6.3	Dimensión eficiencia .....	39
4.7	Demostración de hipótesis .....	40
4.7.1	Prueba de la hipótesis general.....	40
4.7.2	Prueba de la hipótesis específica N° 1 .....	43
4.7.3	Prueba de la hipótesis específica N° 2.....	44
4.7.4	Prueba de la hipótesis específica N° 3.....	46
	CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....	48
	CONCLUSIONES .....	050
	RECOMENDACIONES.....	51
	REFERENCIAS.....	52
	ANEXOS .....	55
	Anexo A: Ficha Anónima de Evaluación del Estrés Laboral (FAEEL) - 2021 .....	56
	Anexo B: Ficha Anónima de Evaluación del Desempeño Laboral (FAEDL).....	58
	Anexo C: Juicio de expertos: Mónica Justiniano Advíncula.....	60
	Anexo D: Juicio de expertos: Liliana Victoria Coronado Chang .....	61
	Anexo E: Juicio de expertos: David Ancobar Berrospi.....	62

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Páginas
1. Matriz de consistencia interna .....	19
2. Matriz de operacionalización de variables.....	20
3. Docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. ....	22
4. Análisis de Alfa de Cronbach .....	25
5. Características de la muestra de la variable Estrés laboral .....	26
6. Características de la muestra de la variable desempeño laboral .....	33
7. Análisis estadístico descriptivo de las dimensiones del estrés laboral .....	27
8. Niveles de logros de la variable estrés laboral.....	30
9. Niveles de logros de la dimensión síntomas físicos. ....	31
10. Niveles de logros de la dimensión síntomas psicológicos.....	32
11. Niveles de logros de la dimensión síntomas conductuales. ....	33
12. Análisis estadístico descriptivo de las dimensiones del desempeño laboral. ....	34
13. Niveles de logros de las dimensiones del desempeño laboral. ....	37
14. Niveles de logros de la dimensión características individuales.....	38
15. Niveles de logros de las dimensiones eficacia.....	39
16. Niveles de logros de la dimensión eficiencia.....	40
17. Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, entre Estrés y Desempeño Laboral. ....	42
18. Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, entre Síntomas físicos y Desempeño Laboral.....	43
19. Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, entre Síntomas psicológicos y Desempeño Laboral. ....	45
20. Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, entre Síntomas conductuales y Desempeño Laboral. ....	46
21. Resumen de los resultados obtenidos. ....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Páginas
1. Curva de la función humana .....	7
2. Esquema del diseño de investigación. ....	22
3. Análisis estadístico de estrés laboral. ....	27
4. Estadística descriptiva de las dimensiones de las variables estrés laboral, según sexo de los encuestados. ....	28
5. Estadística descriptiva de las dimensiones de las variables estrés laboral, según edad de los encuestados. ....	28
6. Estadística descriptiva de las dimensiones de las variables estrés laboral, según grado académico de los encuestados. ....	29
7. Estadística descriptiva de las dimensiones de las variables estrés laboral, según tiempo de servicios de los encuestados. ....	29
8. Análisis estadístico de los indicadores de síntomas físicos. ....	30
9. Análisis estadístico de los indicadores de síntomas psicológicos. ....	31
10. Análisis estadístico de los indicadores de síntomas conductuales. ....	32
11. Análisis estadístico de desempeño laboral. ....	35
12. Estadística descriptiva de las dimensiones de las variables desempeño laboral, según sexo de los encuestados. ....	35
13. Estadística descriptiva de las dimensiones de las variables desempeño laboral, según edad de los encuestados. ....	36
14. Estadística descriptiva de las dimensiones de las variables desempeño laboral, según ciclo académico de los encuestados. ....	36
15. Análisis estadístico de los indicadores de características individuales. ....	37
16. Análisis estadístico de los indicadores de eficacia. ....	38
17. Análisis estadístico de los indicadores de eficiencia. ....	39
18. Diagrama de dispersión Estrés laboral vs Desempeño laboral. ....	42
19. Diagrama de dispersión gestión Síntomas físicos vs Desempeño laboral. ....	44
20. Diagrama de dispersión Síntomas psicológicos vs Desempeño laboral. ....	45
21. Diagrama de dispersión Síntomas conductuales vs Desempeño laboral. ....	47

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, en el año 2021.

El tipo de estudio es aplicado y del nivel relacional con enfoque cuantitativo. Cuya recolección de datos se empleó el diseño transversal, mediante la encuesta personal tipo online, el instrumento utilizado fue el cuestionario de tipo Likert adaptado de 19 ítems para la variable estrés laboral cuya muestra fueron los docentes (N =18) y otro para medir el desempeño laboral de 18 ítems, que tuvo como muestra a los estudiantes (N =282), utilizando el software SPSS 22.0, posteriormente interpretar los resultados, contrastarlos y posteriormente discutir con los autores.

Para el análisis de los datos recolectados, se usó las estadísticas descriptivas y para el contraste de la hipótesis se aplicó la estadística inferencial de prueba de correlación Rho Spearman.

En resultado del estadístico aplicado entre las variables estrés y desempeño laboral manifiesta que la significancia bilateral (P-Valor): indica que no es significativa;  $P\text{-valor} < \alpha$ ;  $0.41 > 0.05$ ), asimismo el coeficiente de correlación ( $r_s$ ): de la prueba estadística indican que existe una correlación indirecta negativa moderada, con un grado de correlación calificado ( $r_s = -0.486$ ).

**Palabras clave:** Estrés, desempeño laboral y docente universitario.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between stress and the job performance of the professors in the Professional School of Administration at the Universidad Nacional Agraria de la Selva during the year 2021.

The study was of an applied type, at a relational level, with a quantitative focus. The collection of data [was done] using the cross-sectional design, through an online personal-type survey. The instrument that was used was a Likert type questionnaire with nineteen items for the “workplace stress” variable, the sample for which was the professors (N =18), and the other to measure the job performance using eighteen items, the sample for which was the students (N =282). SPSS 22.0 software was later used to interpret, contrast, and later discuss the results with the authors.

For the analysis of the data collected, the descriptive statistics were used, and for the testing of the hypothesis, Spearman’s Rho inferential statistical correlation test was applied.

For the results of the statistic applied between the “stress” and “job performance” variables, it was proven that the bilateral significance (p-value) was indicated to be non-significant ( $p\text{-value} < \alpha$ ;  $0.41 > 0.05$ ); at the same time, the correlation coefficient ( $r_s$ ): from the statistical test indicated that a moderate indirect negative correlation existed, with a qualified degree of correlation ( $r_s = -0.486$ ).

**Keywords:** stress, job performance, university professor

## INTRODUCCIÓN

El estrés es un fenómeno ampliamente difundido que puede surgir debido a diversas situaciones estresantes. Se considera uno de los principales problemas de salud que afecta a los individuos, lo que a su vez tiene un impacto negativo en el funcionamiento adecuado de las organizaciones empresariales. Esto resulta en una serie de consecuencias en el entorno profesional tanto para los empleadores como para los empleados. Una de estas consecuencias es la influencia constante en el desempeño laboral del personal, lo cual se manifiesta a través de la disminución en su rendimiento, errores frecuentes, irritabilidad, falta de atención hacia los clientes y otras manifestaciones similares.

El personal docente es pieza importante en la formación de profesionales en el país, teniendo que adaptarse a los nuevos desafíos de su labor debido a que se implementó la educación virtual (trabajo remoto), llevando así el trabajo a casa y haciéndole más propenso a padecer de estrés, ya que Generalmente, el trabajo que involucra interactuar con personas tiende a ser más estresante que trabajar con objetos, debido a la carga emocional y afectiva asociada a ello. (Rodríguez et al., 2017, p. 19).

Para muchos profesores, esto se debe a la enseñanza virtual o a distancia, lo cual ha generado presión y ha afectado su rendimiento. Además, el horario y el uso de nuevas herramientas y plataformas de enseñanza, así como pasar largas horas frente a una computadora, han generado estrés en estos contextos. Aunque los docentes ya eran propensos a experimentar estrés laboral, durante la pandemia, la enseñanza ha exacerbado los factores asociados a esta problemática. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2012).

El origen de este padecimiento en los docentes se debe a las largas jornadas de trabajo frente a una computadora o asesoramiento al estudiante fuera del horario, ya que por el hecho que el docente trabaja en la comodidad de su residencia, se ha confundido con que debe estar disponible en cualquier hora del día y responder a las dudas del estudiante igualmente de sus jefes inmediatos.

Algunas otras razones que generen estrés es querer lograr un buen desarrollo de sus clases, pero para ello se debe depender de condiciones económicas, sociales y tecnológicas, en especial esta última ya que si el internet es deficiente crea escenarios de

irritabilidad o no se sabe manejar las diversas herramientas de trabajo (laptop, Tablet o celular) debido a ello no se logrará el objetivo.

Asimismo, Martínez (2014) el texto hace referencia al estrés tecnológico, el cual surge debido a la implementación de tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito laboral. Sin embargo, también se destaca la importancia del estudiante para contribuir de manera activa en el desarrollo de las clases. Si no se cuenta con este apoyo, puede generar sentimientos de enojo y desesperación. Por lo tanto, las consecuencias no se limitan al ámbito laboral, sino que también afectan la vida personal y familiar. Uno de los factores típicos de estrés son las relaciones sociales en el trabajo, en las cuales los conflictos personales destacan como una fuente de tensión.

Es innegable que el estrés desempeña un papel decisivo en cualquier entidad, y también se reconoce la importancia del rendimiento laboral para alcanzar los objetivos y metas en las organizaciones gubernamentales. Los resultados derivados del estrés son perjudiciales para los individuos, ya que afectan negativamente tanto la salud física como mental. Esto puede provocar consecuencias nocivas a corto o largo plazo debido a las frecuentes y intensas situaciones experimentadas en el entorno laboral diario.

Aspectos como la modernización y la globalización, el perfeccionamiento de las ciencias y tecnologías, han formado modificaciones en las estructuras de las fuentes de empleos y en las situaciones mismas de trabajos, que a su vez han sido influidos en el levantamiento de diferentes factores de riesgos psicosociales, calificados difíciles tanto para la protección de la seguridad y salud de los recursos humanos como para la producción y rendimiento de las organizaciones empresariales. Sus representaciones no solo se traducen en insatisfacciones laborales, ausencias y/o falta de responsabilidad del colaborador con las organizaciones; sino que más continuamente se relacionan con los bajos índices de producciones y rendimientos laborales, trasladando inclusive a las deserciones de sus acciones profesionales y laboral, y en casos excesivos las renunciadas a sus cargos de trabajo, sin interesar las condiciones de permanencia que ello representa o a las necesidades que obtengan. Monte (2015).

González y Quiroa (2011), en su investigación Consecuencia del Estrés Laboral hacia la institución, estudios realizados con trabajadores de una entidad del sector educación, cuyos objetivos fueron calcular los niveles de estrés que consigan mostrar los trabajadores de este entorno. Plantearon los diseños en el estudio el descriptivo y para evidenciar la hipótesis las pruebas estandarizadas Escalas de Apreciaciones del

Estrés (EA), y unas boletas de opiniones donde determinaron el nivel de estrés que operan los trabajadores de esta entidad.

Indicados investigadores evidenciaron que las influencias del estrés dentro de los ámbitos laborales afectan de manera reveladora el rendimiento en las empresas y estas situaciones se corresponde con unas perturbaciones como las ansiedades, el cual puede ser unas reacciones normales al instante de revolverse a contextos diferentes de vida, pero en los momentos de que estas se dan en excesos trastorna las vidas de los hombres y pueden ocasionar en serias enfermedades.

Concluyen en que el estrés consigue alcanzar a ser efectivos si se manejan de modo adecuado e inclusive apoyan a los trabajadores en la ejecución de sus trabajos, pero si exceden las medidas normales se corren el peligro de poseer resultados negativos como la escasa de actividades físicas y mentales. Como principales recomendaciones implantaron ofrecer más atenciones a los trabajadores de las instituciones para perfeccionar los desempeños y minimizar el estrés.

Ruiz y Silva (2008), en el artículo titulado "Ética empresarial y Desempeño laboral" publicado en la revista venezolana de gerencia en el sitio web <http://www.scielo.org.ve> en febrero de 2013, se destaca que el vínculo entre el desempeño en el trabajo y las personas no es un concepto desconocido en las organizaciones, ya que se reconocen las relaciones que existen desde tiempos antiguos entre los individuos y su trabajo.

Esto representa que para lograr resultados favorables en la productividad en las organizaciones ello deberá perfeccionar elocuentemente solidariamente con las personas involucradas. Si se anhela lograr un buen resultado es necesario establecer planes estraticos donde sobrelleve, una bonificación, normas legales, restricción, derecho, recurso para ser otorgado a las personas de tal manera conciban motivaciones en lo que realizan así de esa manera las empresas salgan beneficiadas con el desempeño de los trabajadores.

Con el desempeño se atinan vinculaciones las circunstancias requeridas a los trabajadores para poseer una evidente producción y productividad dentro de las organizaciones empresariales y así también puedan conducirse de acuerdo a las pretensiones que sus ambientes requieran como lo son los contextos de carácter social, cultural y demográfica, lo cual es un indicador al querer tener unas instituciones manejables con debidas intensidades y de esa manera apostar con la modernización y la

globalización. Al orientar en el desempeño en el trabajo es poseer el manejo habitualmente su situación, porque esto estará reflejado en que como los colaboradores logran o no sentirse a satisfacción en lo que efectúan para perfeccionar los resultados deseados.

En este sentido, el rol de los funcionarios y autoridades en las empresas es necesario, sobre todo en impulsar unas culturas de prevenciones del estrés, enfocada a proteger la salud completa de los trabajadores; si las organizaciones empresariales efectúan uno de los manuales constitucionales básicos de promover unos ambientes de trabajos adecuados, el costo-beneficio que alcanzarían a posterior estarían formidables, es un ganar – ganar; invierto en las potencialidades de las personas que dan vida, movimiento y operatividad a mi entidad y obtengo de ellos, en especies de círculos virtuosos: compromisos, fidelidades, cumplimientos de actividades, soluciones de problemas y en general, recursos humanos contentos y felices.

No se puede negar que el estrés es un factor crucial en cualquier organización, de la misma manera, se observa que el desempeño laboral juega un papel importante en el logro de los objetivos y metas en las instituciones estatales.

En efecto, se planteó la interrogante principal de la presente investigación: ¿Cómo se relaciona el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva? Con las preguntas específicas ¿Cómo se relacionan los síntomas físicos y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva?, ¿Cómo se relacionan los síntomas psicológicos y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva? y ¿Cómo se relacionan los síntomas conductuales y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva?

Asimismo, se ha instaurado como objetivo general: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Seguidamente con los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre los síntomas físicos y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Determinar la relación que existe entre los síntomas psicológicos y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional

de Administración de la Universidad Agraria de la Selva. Y Determinar la relación que existe entre los síntomas conductuales y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Agraria de la Selva.

En la presente investigación se ha establecido la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, los resultados de la investigación permitirán conocer las implicancias del estrés frente al desempeño laboral para una posible mejora y perfección en los aspectos físicos, psicológicos y conductuales en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Administración, con la finalidad de mejorar el nivel de desempeño laboral en términos de rendimiento y habilidades, se busca promover aspectos como el logro, el poder, la productividad, la satisfacción, la adaptación, la innovación, entre otros. Estas mejoras tendrán impactos positivos en el funcionamiento de la Escuela Profesional de Administración de la UNAS.

Por consiguiente, se ha planteado hipótesis general: El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la UNAS, y como hipótesis específicas se tiene que: Los síntomas físicos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la UNAS, Los síntomas psicológicos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la UNAS. Los síntomas conductuales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la UNAS

# CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

## 1.1. Antecedentes

### 1.1.1. Nivel Internacional

En su investigación, Moreira y Zambrano (2021) se propusieron analizar el estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chone en Ecuador. En el estudio realizado utilizaron el diseño del método inductivo, analíticos y descriptivos, manejado a una muestra de 165 trabajadores. Para la cogida de datos ha sido aplicado el sistema tecnológico de la encuesta virtual de 10 interrogaciones al recurso humano que laboran administrativamente y se entrevistaron a los directores Departamentales. Los efectos mostraron que el estrés se debe a las cargas laborales que pueden perturbar el rendimiento o desempeño laboral. En conclusión, se presentan niveles de estrés moderados, que normalmente suelen subir a ponderaciones más altas en periodos de los meses de noviembre a enero, esto a consecuencia a las diligencias inherentes a las fechas indicadas.

Sandoval (2021) llevó a cabo una investigación con el propósito de determinar los niveles de estrés y su relación con la situación laboral durante el confinamiento impuesto por la emergencia sanitaria del coronavirus en estudiantes universitarios. La muestra consistió en 25 estudiantes de sexto semestre de la carrera de Psicopedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar en Jutiapa. Para lograr esto, se utilizó el Inventario SISCO del estrés académico mediante la técnica de encuesta. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque descriptivo correlacional y se utilizó estadística descriptiva para el análisis de los datos. Según los resultados conseguidos la situación de personas que estudian y laboran provocan un estado de estrés que incide negativamente en su rendimiento académico y laboral, asimismo se logró una correlación indirecta negativa moderada ( $Rho\ Spearman = -0.408$ ) por lo tanto, la situación laboral afecta un poco en los universitarios.

En su estudio de investigación, Choto (2020) estableció como objetivos analizar las influencias del estrés laboral en los colaboradores de la empresa Central Law Panamá. Para lograrlo, se utilizaron diseños explicativos y se tomó una muestra de 13 trabajadores. Se empleó un instrumento de investigación basado en la escala

Likert que constaba de 19 ítems. Los resultados revelaron una relación inversamente proporcional entre las variables, indicando que el estrés interfiere en el desarrollo de las actividades de los trabajadores, afectando su desempeño laboral de manera negativa.

Guzmán y Vladimir (2017) llevaron a cabo una tesis con el propósito de determinar si el estrés laboral afecta el desempeño de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Libertad. La muestra consistió en 15 colaboradores del personal administrativo. La observación y la encuesta se utilizaron como técnicas de recopilación de datos, y se empleó el cuestionario de escala de Estrés Laboral OIT-OMS como instrumento de investigación. El enfoque de la investigación fue descriptivo con un diseño correlacional no experimental. Para el análisis de los datos se utilizó estadística descriptiva. Los resultados que se obtuvieron indicaron una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores, lo que respalda la hipótesis planteada ( $\chi^2 = 1 < 3.84$ ). Además, se concluyó que el nivel de estrés laboral en los trabajadores del Instituto Tecnológico Superior Libertad es bajo (67%), lo que se refleja en un desempeño laboral moderado (87%) en su trabajo.

Amagua M.A. (2017) “Los factores que causan el estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral y comportamiento frente al usuario final, en el personal de farmacia del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, D.M.Q Período 2017-Quito-Ecuador”. En su indagación del estudio plantea los objetivos de carácter principal en establecer los componentes que producen el estrés laboral sus incidencias y comportamientos en los usuarios, y la estrategia que apoyan a amenorar estas problemáticas en los colaboradores farmacéuticos del Hospital Pediátrico Baca Ortiz. La investigación que utilizo cuenta con diseños de investigaciones explicativas, las mismas que se encargan de indagar el porqué de los hechos a través de la relación causas-efectos, se afanó el trabajo mediante las distintas áreas que tiene el hospital con una población total de 60 trabajadores; los instrumentos aplicados en el estudio fue con encuestas validadas que permitieron las recolecciones de informaciones. Seguidamente se aprecia el resultado del 98% del encuestado que sabe la palabra estrés, el 37% que representan las mayorías que coinciden en altos niveles de compromiso es el directo responsable de producir el estrés laboral, en tanto que el 25% aciertan que se deben sobrecargas laborales, y otros el 32% indican haberse

sentidos con faltas de pretensiones de concurrir al trabajo algunas veces cercas y se concluyen que los sintomatologías o la apariencia de estrés laboral incurren y afectan en el desempeño laboral.

Catari y Quispe (2017) marcaron en sus trabajos que los objetivos fueron determinar los impactos del estrés y el desempeño del personal administrativo de la Universidad Mayor de San Andrés-Bolivia. Se manejó diseños correlacionales, con la utilización de la muestra por 301 trabajadores. Se emplearon 5 preguntas, de los cuales 2 son tipo Likert. Según el análisis estadístico utilizando la correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.168 y un nivel de significancia de 0.573, que es mayor a 0.05, lo que lleva a aceptar la hipótesis nula. En conclusión, se evidencia que el estrés laboral está relacionado con el bajo desempeño laboral del personal administrativo.

Velásquez y Villavicencio (2016) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación entre los niveles de estrés de los trabajadores profesionales de la salud y su desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila en Ecuador. Se utilizaron diseños cuantitativos, analíticos y observacionales de tipo transversal, utilizando una muestra de 167 trabajadores. Se aplicaron encuestas tipo Likert compuestas por 31 ítems, 10 relacionados con el estrés y 21 relacionados con el desempeño laboral. Para validar el instrumento, se manejó el coeficiente alfa de Cronbach, logrando un valor de 0.86. Los resultados revelaron una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral, con un de chi cuadrado de Pearson de 18.94 y un p-valor de 0.000.

### **1.1.2. Nivel Nacional**

Abanto (2020) realizó una tesis con el propósito de analizar la influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el estado de emergencia sanitaria. La muestra consistió en 72 empleados. Se manejó una encuesta como técnica para identificar el nivel de estrés, así como el método de evaluación de desempeño por competencia de 90 grados, empleando un cuestionario y ficha de evaluación. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, con un diseño correlacional causal no experimental de alcance transversal. Los resultados revelaron un nivel alto de estrés en el 54% de los participantes y un desempeño laboral regular en un 67%. Se concluyó que existe una incidencia significativa del estrés laboral en el desempeño del personal de salud ( $\rho = 0.009$ ,  $p < 0.05$ ), especialmente debido a

la presión de trabajar con pacientes. Además, se evidenció una relación entre el desempeño y el estrés laboral ( $t = 2.491$ ).

Sucso (2018) llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los empleados de la Municipalidad Provincial de Tambopata en el año 2018. La muestra consistió en 100 trabajadores del área administrativa que interactúan con el público en general (usuarios). Para ello, se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir la variable del estrés laboral y otro para evaluar el desempeño laboral, mediante la técnica de la encuesta. El estudio se realizó utilizando un diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional. Los resultados obtenidos revelaron una correlación inversa y significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño, con un valor de rho de  $-0.270$  y  $p < 0.05$ . Además, el coeficiente  $R^2$  fue de  $0.0729$ , lo que indica que el  $7.29\%$  de la variabilidad en el desempeño laboral puede ser atribuido al estrés, lo que refleja un nivel bajo de estrés laboral en los empleados.

Cáceres V. y Peralta M. (2016-14) llevaron a cabo un estudio titulado "Relación del estrés laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Clínica Santa Ana, Cajamarca 2016". El objetivo de la investigación fue determinar si existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Se utilizaron métodos descriptivos, correlacionales y transversales en el estudio. La muestra consistió en 55 colaboradores de la clínica, y se recopilaban datos a través de testimonios sobre el estrés laboral y el desempeño laboral. Los resultados revelaron que el  $49\%$  de los colaboradores experimentaba estrés laboral, y el desempeño laboral se manifestó con frecuencia en el  $49.5\%$  de los entrevistados. Se encontró un valor  $p$  de  $0.000$ , lo que indica una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores durante el período de enero a agosto de 2016.

### **1.1.3. Nivel Regional**

Aquino et al. (2017) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los Trabajadores Administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco. La muestra consistió en 74 trabajadores administrativos. Se utilizaron técnicas de encuesta y observación, utilizando un cuestionario y una guía de observación como instrumentos de recopilación de datos. El diseño del estudio fue no experimental, con un enfoque

transversal. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa ( $\rho = 0.9468$ ) con un nivel de significancia de 0.75. Esto indica una relación inversa entre ambas variables, lo que implica que a medida que aumenta el estrés laboral en un trabajador, reduce su desempeño laboral. Estos resultados respaldan la hipótesis planteada en el estudio.

#### **1.1.4. Nivel local**

Huamancayo (2020) llevó a cabo una tesis con el propósito fue determinar la relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Distrital de Luyando Naranjillo. Se recopilaron datos a través de encuestas utilizando cuestionarios de escala Likert con 18 ítems, 9 de los cuales se relacionaron con el estrés laboral y 9 con el desempeño de los colaboradores. La muestra consistió en 47 colaboradores civiles de la municipalidad. El estudio se enmarca en un enfoque aplicado de nivel correlacional, utilizando un enfoque lógico-deductivo y un diseño de corte transversal. Para el análisis de los datos se manejó estadística descriptiva y se empleó la prueba correlacional Rho de Spearman ( $r_s$ ) como prueba inferencial para probar las hipótesis planteadas. Los resultados revelaron una correlación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los colaboradores (P-valor:  $0.036 < 0.05$ ), con una correlación calificada como baja ( $r_s = 0.306$ ). Además, se encontró una correlación significativa en la dimensión motora (P-valor:  $0.049 < 0.05$ ) con una correlación también baja ( $r_s = 0.289$ ), mientras que no se encontraron correlaciones significativas en las dimensiones cognitivas (P-valor:  $0.247 > 0.05$ ) y fisiológicas (P-valor:  $0.088 > 0.05$ ), con correlaciones muy bajas para la dimensión cognitiva ( $r_s = 0.172$ ) y bajas para la dimensión fisiológica ( $r_s = 0.251$ ).

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1 El estrés laboral**

Gonzales (2012) Precisa el estrés como a los estados psicofísicos, que distinguimos cuando existen unos desajustes entre las demandas percibidas y las percepciones de las propias capacidades enfrentarse a dichas demandas. Dichos de otros modos, los que ocasionan que apreciamos estrés es necesariamente los grados

de desequilibrios percibidos entre la exigencia que se nos plantea, en los trabajos o en otros entornos, y con el recurso con los que se cuenta para hacerles frente. (p.8).

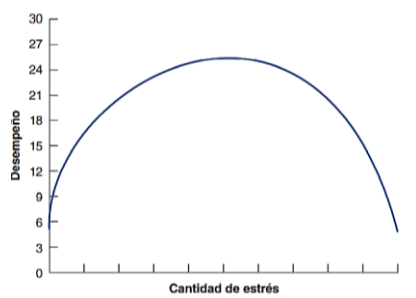
### **Tipos de estrés**

El estrés se produce cuando los estresores generan emociones de desafío o logro, lo que a su vez convierte los sentimientos de estrés en una energía positiva que actúa como un motivador”(Aamodt, 2010, p. 556). Se puede decir que es una consecuencia deseable del estrés. De tal manera, es la activación del cuerpo de manera óptima para realizar nuestras tareas del día, en especial las que requieran mayor esfuerzo y de manera rápida (Corporación Mutua, 2008). Un ejemplo sería el tiempo que se dedica para preparar una reunión con todos los accionistas de la empresa, esto le ocasionará estrés ya que implicará mayor dedicación, sin embargo, su rendimiento en la misma será bueno, de lo contrario significa que no está motivado. No obstante, si está muy estresado su desempeño disminuirá, por ello siempre debe ser moderado.

Por otro lado, tenemos al distrés que es la activación del cuerpo a nivel físico, psicológico conductual de manera excesiva e incontrolable ante una situación y si no hace algo al respecto suelen ser negativas para el trabajador. Esto ocurre cuando hay un exceso de estrés y no se toman medidas para eliminarlo, reducirlo o contrarrestar sus efectos. (Aamodt, 2010, p.557). Por ejemplo, cuando no cumplimos la meta en el trabajo y de ello interviene el incremento de nuestro sueldo para sostener nuestras deudas financieras, esto puede causar mayor estrés. Asimismo, “en gran medida, este tipo de estrés se encuentra detrás de casi todas nuestras enfermedades”(Pérez, 2017, p. 23).

De acuerdo con la Figura 1, la teoría de la U invertida muestra que tanto la falta como el exceso de activación conducen a un desempeño deficiente, mientras que un nivel moderado de activación resulta en los niveles más elevados de desempeño (Muse et al., 2003). Es evidente que el nivel óptimo de activación varía según el individuo, dependiendo de su entorno y la situación actual.

**Figura 1**  
*Curva de la función humana*



Fuente: (Muse et al., 2003).

### **El estrés en docentes**

Según Ayuso (2006), las personas que trabajan en profesiones asistenciales, como los profesionales de la enseñanza, pueden verse fuertemente afectadas por el síndrome de burnout y experimentar un desgaste profesional significativo (p.2). Por lo tanto, se considera que estas ocupaciones, al igual que la enfermería, son altamente estresantes (Figueiredo-Ferraz et al., 2013). El estrés en los docentes puede tener varias causas, como la naturaleza del trabajo, las demandas del currículo, la enseñanza diaria y otros compromisos de servicio, así como la presión ejercida por fuentes externas, como la relación con los alumnos, colegas e inspectores. Además, la rutina diaria de enseñanza tiende a ser especialmente perjudicial para su salud (Jin et al., 2008). Se ha determinado que la constante evaluación del desempeño docente es el principal factor de estrés que puede tener consecuencias negativas para los profesores (El Sahili Gonzalez, 2010). Si el estrés persiste durante períodos prolongados, puede desarrollarse el síndrome conocido como burnout.

### **Estrés laboral**

Patlán (2019) señaló que el estrés laboral se produce cuando un individuo se enfrenta a demandas y exigencias laborales que exceden sus capacidades y recursos, lo que puede ocasionar dificultades en su salud y bienestar. Dado las demandas actuales en el entorno laboral, es inevitable enfrentar presión, especialmente con el uso excesivo de la pantalla de la computadora, lo cual tiene repercusiones en nuestra salud. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004), si el trabajador cuenta con los recursos necesarios y posee características personales apropiadas, mantener un nivel de presión que se considere aceptable puede mantenerlo alerta, motivado y capaz de desempeñarse en su trabajo y adquirir conocimientos.

Asimismo, la evolución de las generaciones interviene en el comportamiento de las personas de acuerdo con la familiaridad que este puede tener con la tecnología, como se detalla en los resultados del estudio realizado por Ipsos Perú (2021) en el que revela el perfil de las generaciones y su relación con la educación, trabajo, internet, redes sociales, celulares, establecimientos, distribuida de la siguiente manera:

- a. Generación Z (1994/6-2010); es la generación con más internautas que tienen cuenta en tiktok y discord (55% y 24%).
- b. Generación Y (1982-1994); lo que más hacen en internet es usar redes sociales, buscar información y chatear, asimismo tres de cada cinco compran por internet y lo hacen para evitar colas ya que es más rápido.
- c. Generación X (1965-1981); son los internautas que más tienen servicio de internet para el hogar (89%), además son los que más se entretienen mirando televisión (40 %) y escuchando radio (31%) cuando quieren entretenerse en casa y está compuesto por más trabajadores independientes (32%).
- d. Generación Baby Boomers (1944 -1964); son los que más usan radio tradicional, es decir que no es online (44%) y que más leen diarios impresos (20%). Además, consumen medios tradicionales como TV nacional, Radio y Periódicos.

### **Dimensiones de estrés laboral**

Según Robbins & Coulter (2005) En su libro “Administración” lo agrupan en tres dimensiones generales:

- a) Manifestaciones físicas: que pueden incluir cambios en el metabolismo, aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, elevación de la presión arterial, dolores de cabeza y un mayor riesgo de sufrir ataques cardíacos.
- b) Síntoma psicológico: abarcando la insatisfacción laboral, presión, ansiedad, irritabilidad, aburrimiento y tendencia a procrastinar.
- c) Síntoma conductual: también se refieren a cambios en la productividad, ausentismo laboral, rotación frecuente de empleo, modificaciones en los hábitos alimentarios, incremento en el consumo de cigarro o licor, habla acelerada, inquietud y trastornos del sueño.

Para Sucso (2018) considera como dimensiones del estrés laboral los siguientes tres aspectos:

- a) Síntomas físicos, teniendo en cuenta los padecimientos sobre el funcionamiento del organismo de índole fisiológica, tenemos a los respiratorios, gastrointestinales, cutáneo o dermatológico y osteomuscular.
- b) Síntomas psicológicos, teniendo en cuenta los padecimientos sobre el funcionamiento del organismo de índole psicológica, tenemos a la atención y concentración, depresión, irritabilidad y trastorno de sueño.
- c) Síntomas conductuales se refieren a las manifestaciones en el comportamiento del individuo. Esto incluye cambios en el apetito, evitación de responsabilidades, aumento del consumo de alcohol, drogas o cigarrillos, y la exhibición de comportamientos más nerviosos.

Según el INSHT (2015), considerado que el Estrés como riesgos psicosociales desencadenan con expresiones a niveles fisiológicos, psicológicos (cognitivos, conductuales y emocionales y sociales. Además, en estas clasificaciones es exacto tomar diferencias del Estrés de los resultados, por ejemplo, si los individuos presentan aceleraciones, depresiones, asilamientos sociales, recurrencias en los consumos de alcohol, drogas, tabacos y estas expresiones se propagan al ámbito laborales, personales o en las interrelaciones con otros, con dificultades de absentismos, bajos rendimientos, y las relaciones de carácter interpersonal.

### **1.2.2 El desempeño laboral**

#### **Definición de desempeño laboral**

El desempeño laboral son las actitudes y el desenvolvimiento que le caracteriza a los colaboradores que aportan al cumplimiento de los objetivos de la entidad, asimismo un desempeño laboral bueno del personal beneficia y es de importancia para la institución. (Chiavenato, 2007). Sin embargo, por más que el individuo ponga de su esfuerzo en realizar sus actividades, pero si su aptitud es condicionada y no tiene lo necesario, el desenvolvimiento en su trabajo será deficiente, ya que no logrará cumplir con las metas trazadas (Pedraza et al., 2010).

#### **El desempeño docente**

Las labores que realizan los educadores dependen de la habilidad, obligaciones y responsabilidades que lo realizan lo que permitirá ayudar al estudiante, también de involucrarse en cuestiones administrativas educativas y así

conseguirá añadir actitudes y políticas en el ámbito local, nacional y desplegar en los alumnos capacidades y destrezas para el futuro (Rizo, 2005).

No obstante, a veces se pueden sentir agotados y sin entusiasmo de responder a sus tareas, debido a que no solo se centra en las áreas de enseñanza, sino de extensión e investigación (García et al., 2017). De hecho, puede tener para ellos consecuencias negativas en su desempeño laboral que perjudiquen su salud.

### **Evaluación de desempeño laboral**

Es la revisión y evaluación de como una persona o un grupo se desenvuelven en la realización de sus actividades, haciendo de esta más continua y formal.(Mondy, 2010, p. 239)

#### **- Evaluación 270°**

Existen varias posibilidades con respecto a la persona que evaluará al colaborador, en esta ocasión se aplicará una evaluación de desempeño de 270 grados, o sea los subordinados evalúan a su supervisor. En el caso de la educación superior, se realiza frecuente la evaluación de los docentes. Por lo que se ha considerado aplicar la encuesta a los alumnos para medir el nivel de desempeño. Los opinantes se inquietan de que los gestores (y los educadores) permanezcan reducidos en concursos de notoriedad o de que los trabajadores (y los alumnos) posean recelo de revanchas. “Esta dirección o enfoques tengan posibilidades de éxitos, es innegable que se debe avalar el anónimo del equipo de evaluación. Que resultan especialmente dificultoso en una jurisdicción pequeña, en exclusivo, si los datos estadísticos que surgen en las formas de evaluaciones admiten ser identificados los que evalúan. (Mondy, 2010, p. 246).

### **Gestión del rendimiento**

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR,2022) lo define como un proceso estratégico de gestión para la mejora del desempeño de los servidores públicos y de la entidad en cumplimiento con el Art. 25° y 37° de la Ley N° 30057 “Reglamento de la Ley del Servicio Civil”. Asimismo, busca estimular el buen rendimiento y el compromiso de los servidores, identificando y reconociendo su contribución a los objetivos y metas de la institución; además de sus necesidades de mejora para lograr mayor eficacia y eficiencia en el rendimiento institucional, grupal e individual, para generar valor público en beneficio de los ciudadanos.

## **Ciclo de Gestión del Rendimiento**

Es de carácter integral, continuo, sistemático y ejecutado anualmente e incluso puede exceder un (1) periodo fiscal. De tal manera se denomina formalmente de acuerdo con el año en que se desarrolla la Etapa de Seguimiento, la retroalimentación y acciones de comunicación y capacitación, como se detallan a continuación:

### **a) Etapa de Planificación**

En esta etapa el Evaluador establece los factores de evaluación y los presenta posterior notificación en reunión con el Evaluado. No obstante, si el Evaluado no está de acuerdo con los factores de evaluación fijados, este puede solicitar la revisión.

### **b) Etapa de Seguimiento**

Esta etapa se llevará a cabo cuando el evaluado y el evaluador den la conformidad a los factores de evaluación, asimismo se ejecutará con un periodo mínimo de seis (6) meses, el cual comprende de los siguientes pasos:

- El Evaluador proporciona continuo apoyo, orientación y motivación al Evaluado para el logro de los factores de evaluación fijados.
- El evaluador agenda las reuniones de seguimiento mediante el cual recoge y registra, con ayuda de la herramienta dispuesta por SERVIR y de ser necesario identifica las propuestas de mejora.

### **c) Etapa de Evaluación**

Posterior al desarrollo de las etapas anteriores, se evalúa el desempeño del Evaluado después de aplicar la valoración acorde con el instrumento técnico desarrollado por SERVIR, para el otorgamiento de la calificación, todo ello en cumplimiento del Cronograma de Implementación; el cual comprende de los siguientes pasos:

- El evaluador notifica el resultado al Evaluado e incluye en su expediente personal.

- El evaluador comunica las mejoras implementadas al encargado de la Oficina de RR.HH, para efectos de la calificación de Rendimiento Distinguido.
- En un plazo máximo de diez (10) días hábiles de notificada la calificación, el Evaluador convoca formalmente a una reunión en la que brinda retroalimentación final en relación de todo el ciclo, utilizando como insumos la evidencia presentada por el Evaluado, y la información recolectada en la Etapa de anterior.
- Se concluye la reunión con el registro y firma del Plan de Mejora por parte del Evaluado (por ejemplo; presenta propuesta de seguimiento de información que organice los archivos digitales del equipo).
- Una vez finalizada la reunión, si el evaluado esta desconforme con la calificación, este puede solicitar la confirmación de dicha calificación ante el Comité Institucional de Evaluación - CIE.

### **Factores de evaluación**

Son aspectos observables y verificables sobre los cuales el evaluador deberá sustentar la valoración de la actuación del servidor civil, se clasifican en:

- a) **Metas;** Son los factores con los que se evalúa el cumplimiento de los logros asignados a cada servidor en cumplimiento con el Cronograma de Implementación, estos se dividen en dos:
  - Las metas individuales pertenecen a cada funcionario o directivo a cargo del órgano o unidad orgánica, además son los instrumentos que manifiestan las prioridades institucionales.
  - Las metas grupales buscan los logros a nivel de resultados, encargado por el titular de la entidad y directivos, donde establecen las metas grupales (oficina de RR.HH.), dentro del marco de las prioridades de acuerdo con lo establecido en el POI (Oficina de planeamiento), en el cual reflejan las prioridades de la gestión de la entidad.
- b) **Los compromisos;** son competencias, definidas como características personales que se traducen en conductas evaluables con indicadores conductuales. Los compromisos son de tres tipos:

- Las Transversales del servicio civil son competencias aplicables a todos los servidores públicos, perteneciente a los D.L. N° 276, 728, 1057 y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Los compromisos generales de la entidad son competencias identificadas y definidas desarrolladas por sus servidores, en relación con su misión, visión, valores e instrumentos de gestión.
- Específicos de los puestos son competencias que se encuentran relacionadas a la misión y a las funciones del puesto de cada servidor.

### **Dimensiones del desempeño laboral.**

Según Chiavenato (2011) en su libro "Administración de Recursos Humanos", se desarrolla el formato "Evaluación del desempeño con el método de escalas gráficas", el cual consta de dos dimensiones:

- a) Característica individual del Trabajador: incluye aspectos a evaluar como el comportamiento tanto dentro como fuera del trabajo, que abarcan la comprensión de situaciones, la creatividad y la capacidad de logro.
- b) Desempeño de la función, se refiere al rendimiento actual del trabajador en su ocupación, entre ellos, el producto, calidad, conocimientos del trabajo y reciprocidad.

Para Sucso (2018) identifican tres aspectos como dimensiones del desempeño laboral:

- a) Productividad laboral, se refiere a la dependencia de los resultados obtenidos y los recursos utilizados, incluyendo la eficiencia, la eficacia y el cumplimiento de metas.
- b) Eficacia, se trata de realizar las tareas de manera correcta para alcanzar los objetivos establecidos, teniendo en cuenta la percepción de la calidad, el logro de metas, el cumplimiento de tareas asignadas y el conocimiento en el puesto de trabajo.
- c) Eficiencia implica utilizar de manera adecuada los recursos disponibles, lo cual incluye la responsabilidad, el nivel de conocimientos técnicos, el liderazgo, la cooperación y la capacidad de adaptación del trabajador.

Según Ares (2013, 44) define al desempeño “practicar los deberes inseparables a una carrera profesional determinados cargos u oficios; conducirse,

ocuparse, dedicación a una acción”. Con este concepto el autor especifica en cuatro tipos al desempeño laboral: De tareas, que son las deducciones frutos de los oficios que realizan las personas, se muestra con el ejemplo, los médicos que realizan con precisiones los diagnósticos, prevenciones y/o curas de la enfermedad; de los contextos, se hacen referencias el interés o desinterés con que hacen sus trabajos; proactivos, que se desempeñan con anticipaciones a las sucesos, valiéndose de circunstancias y con visiones a futuros y posteriormente el desempeño adaptativo, que como son sus nombres lo indican que son las capacidades para acomodarse a la modernidad y a los cambios.

Según Robbins y Judge (2009) los efectos del comportamiento que proceden del Estrés involucran al cambio de la producción, ausentismos y rotaciones, así como las adopciones de cierto desorden alimenticio, como la intoxicación del tabaco, altos consumos de alcohol, cambios de los sueños o apneas de sueños. Constan algunos estudios que insinúan complicadas relaciones entre el Estrés y el Desempeño en las empresas, mediante la 37 razón de la U inversa, que sugieren los siguientes: si el estrés se halla en niveles bajos a moderados, los individuos se sienten motivados para ejecutar mejores sus trabajos, con mayores agilidades e intensidades. En tanto que, si los niveles de estrés son altos, los efectos se invierten, es decir, sus capacidades de desempeño disminuyen, esto debido a la demanda sobre sus hombros son muy altas. Estos diseños en formas de U igualmente denotan un nivel de intensidades del estrés y sus reacciones a lo largo del tiempo. Por ejemplo un deportista, es viable que produzca el estrés de sus ejercicios a lo largo del tiempo y los utilicen de formas positivas, optimizando su desempeño, pero examinemos este similar iniciativa en los trabajadores de la salud, aun cuando practiquen sus profesiones en el nivel moderado de estrés, en el periodo prolongado de tiempos pueden dar como resultados, niveles de desempeño más bajos, por tal conocimiento a este conjunto de adecuados profesionales, es muy usual observarles trabajar en horarios rotativos, para obviar justificadamente el debilitamiento mentales y físicos, a causas de sus vocaciones.

### **1.3. Definición de términos básicos**

#### **Adaptabilidad**

Es la habilidad para concordar a diversas circunstancias y lograr diferente conocimiento, habilidad y competencia (Chiavenato, 2009, p. 13).

**Características individuales**

Se refieren a las diferentes características de la persona en procesos de capacidades, necesidad, percepciones, emoción y actitud (Chiavenato, 2009, p. 490).

**Cardiovascular**

Se describe a la expresión física de las enfermedades del órgano cardiovascular de las personas (Friedman & Rosenman, 1959).

**Comprensión de situaciones**

Grados en que perciben las propiedades de los problemas y son capaces de extender a circunstancias y de admitir los trabajos (Chiavenato, 2011).

**Creatividad**

Son las habilidades para las combinaciones de una idea de modo único o efectuar agrupaciones poco habituales entre ellas (Robbins & Coulter, 2005, p. 327)

**Capacidad de realización**

Se alcanzan en momento que eres sensato de tus potenciales y amplías tu inmensa capacidad como individuo (Bonneyoy & Armijo, 2005)

**Conocimiento**

Informaciones ordenadas y sistematizadas. Considerado como en el recurso más importante y es un activo intangible de la era de la comunicación. Se obtiene mediante los estudios y las experiencias (Chiavenato, 2009, p. 492).

**Conocimientos técnicos**

Son los conocimientos que son manuales e intelectuales, tal como el uso de herramientas, que surgen para adaptarse a nuestras necesidades (Sucso, 2018).

**Concentración**

Son las habilidades y concentraciones debido a que el ser humano es competente de cautivar las diferentes informaciones para que posteriormente ser transmitido (Peralta (2013).

**Depresión**

Considera a los síntomas de abatimiento de ánimos o de energía de los individuos (Friedman & Rosenman, 1959).

**Docente universitario**

Es una carrera profesional, es un rol que permiten lograr pensamientos de autonomía a través del conocimiento (saber), ya que, de esa manera, los hombres y las mujeres cultivan sus derechos al progreso y profesionalismo (Freire y Fierro 2009).

**Eficiencia**

Es alcanzar esa consecuencia de lograr un resultado favorable con el menor de recursos dados o en el mínimo periodo posibles, es señalar concebir cabalmente las cosas y colocar énfasis en los medios manejados. (De Faria, 1983).

**Gastrointestinales**

Se refieren a las expresiones materiales de una dolencia de los sistemas gastrointestinales de los individuos (Friedman & Rosenman, 1959).

**Irritabilidad**

Son las reacciones de malestares o de iras de los individuos ante los cambios negativos en su ambiente (Friedman & Rosenman, 1959).

**Liderazgo**

Se usan para causar a los trabajadores a que adopten conductas de soporte y, cuando sean necesarios, a que admitan los nuevos valores y actitud requerido (Robbins & Coulter, 2005)

**Metas**

Son los objetivos de corto plazo, que se establecen en una organización (Chiavenato, 2009).

**Osteomuscular**

Son las expresiones materiales de una dolencia de los sistemas osteomusculares de los individuos (Friedman & Rosenman, 1959).

**Respiratorios**

Son las expresiones materiales de una dolencia de los sistemas respiratorios de los individuos (Friedman & Rosenman, 1959).

**Síntomas Físicos**

Se refiere a las cargas laborales de trabajo con el ambiente de rendimiento. (Friedman & Rosenman, 1959).

**Síntomas Psicológicos**

Se refiere a las tipologías psicológicas de las personas que genera una formación ocupada, definiendo las conductas y pensamientos. (Friedman & Rosenman, 1959).

**Síntomas Conductuales**

Son las variaciones de conductas de las personas durante algún momento en la que se generan algunas tensiones (Friedman & Rosenman, 1959).

**Sustancias psicoactivas**

“Son varios combinados de modo natural o sintético, que ejercen sobre los sistemas nerviosos formando variaciones en las funciones que sistematizan el pensamiento, emoción y los comportamientos ”(Organización Panamericana de la Salud[OPS], 2008).

**Trastorno del sueño**

Considera manifestaciones de alteraciones de la calidad y cantidad del sueño de los individuos (Friedman & Rosenman, 1959).

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1. Hipótesis general**

El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

### **2.2. Hipótesis específicas**

- a) Los síntomas físicos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- b) Los síntomas psicológicos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- c) Los síntomas conductuales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

## 2.3. Matriz de consistencia

**Tabla 1**

*Matriz de consistencia interna “El estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva”*

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b><u>INTERROGANTE GENERAL</u></b> ¿Cómo se relaciona el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva?</p>	<p><b><u>OBJETIVO GENERAL</u></b> Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva</p>	<p><b><u>HIPÓTESIS PRINCIPAL</u></b> El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.</p>	<p>El estrés de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva (VI)</p>	<p><b>Tipo y nivel de estudio.</b> Es aplicada de nivel relacional.</p> <p><b>Diseño:</b> no experimental, transversal con medición en un solo momento.</p> <p><b>Población y muestra.</b> Docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva (N=18); Estudiantes de la EPA (N= 282) del ciclo 2021-II</p> <p><b>Téc. de recolec. de datos.</b> Encuestas a los docentes y estudiantes de la EPA.</p> <p><b>Téc. Análisis de datos:</b> Tablas, gráficos estadísticos descriptivos, inferenciales y prueba de hipótesis y Rho Spearman.</p>
<p><b><u>SUB-PREGUNTAS</u></b></p> <p>a) ¿Cómo se relacionan los síntomas físicos y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva?</p>	<p><b><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></b></p> <p>a) Determinar la relación que existe entre los síntomas físicos y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva</p>	<p><b><u>HIPÓTESIS SECUNDARIAS</u></b></p> <p>a) Los síntomas físicos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva</p>	<p>El desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva (VD)</p>	
<p>b) ¿Cómo se relacionan los síntomas psicológicos y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva?</p>	<p>b) Determinar la relación que existe entre los síntomas psicológicos y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva</p>	<p>b) Los síntomas psicológicos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva</p>	<p>El desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva (VD)</p>	
<p>c) ¿Cómo se relacionan los síntomas conductuales y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva?</p>	<p>c) Determinar la relación que existe entre los síntomas conductuales y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva</p>	<p>c) Los síntomas conductuales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva</p>	<p>El desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva (VD)</p>	

## 2.4. Operacionalización de variables

**Tabla 2**

*Matriz de operacionalización de variables.*

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO	ÍTEM
<b>El estrés (Variable independiente)</b>	Se refiere a una forma particular de estrés que se experimenta en el entorno laboral. En este contexto, existen diversas situaciones y factores tanto generales como específicos que pueden actuar de manera individual o combinada como desencadenantes de estrés. Las consecuencias de este estrés no se limitan únicamente al ámbito profesional, además pueden afectar la vida personal y la familia. Cooper (1990).	Síntomas físicos	Respiratorios	Cuestionario sobre el estrés (Anexo A)	1-2
			Cardiovasculares		3-4
			Gastrointestinal		5
			Cutáneo o dermatológico		6
		Síntomas psicológicos	Osteomuscular		7-8
			Atención y concentración		9-11
		Síntomas conductuales	Depresión		12
			Irritabilidad		13
			Trastorno de sueño		14
			Cambios en el apetito.		15
Evitar responsabilidad	16-17				
<b>El desempeño laboral (Variable dependiente)</b>	Se refiere a la manera en que un trabajador lleva a cabo las funciones y tareas requeridas por su puesto de labores en un entorno laboral específico. Es a través de este desempeño que el trabajador demuestra su capacidad y competencia en su rol laboral. (Chiavenato, 2000).	Características individuales	Consumo de estimulantes o sustancias psicoactivas.	Cuestionario sobre el desempeño laboral (Anexo B)	18
			Exhibir conductas nerviosas		19
			Comprensión de situaciones.		1-2
		Eficacia	Creatividad		3-4
			Capacidad de realización		5-6
			Nivel de calidad de su trabajo.		7-8
			Metas logradas.		9
			Cumplimiento de las tareas asignadas.		10
			Conocimiento del tema a enseñar		11-12
			Responsabilidad		13
Eficiencia	Nivel de conocimientos técnicos	14			
	Liderazgo y cooperación	15-17			
	Nivel de adaptabilidad	18			

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Tipo de investigación**

Según Martínez & Benitez (2016), el tipo de investigación realizado es de naturaleza aplicada, lo cual implica buscar objetivos prácticos que aborden demandas específicas y concretas, como resolver problemas reales y beneficiar a la sociedad en general. En este caso, la investigación recopila datos sobre el nivel de estrés y el desempeño laboral mediante el uso de técnicas estadísticas, lo que indica que se emplea un enfoque cuantitativo. Según Hernández et al. (2014), implica la recopilación de datos con el fin de poner a prueba hipótesis mediante medidas numéricas y análisis estadístico. El objetivo es identificar patrones de comportamiento y validar teorías.

El objetivo principal de la investigación es describir las variables de estrés y desempeño laboral para establecer la relación entre ellas, lo que indica que el enfoque de investigación es correlacional. Según Hernández et al. (2014), tiene como propósito detallar las propiedades y características significativas de un fenómeno específico, y describe las tendencias observadas en un grupo o población en particular.

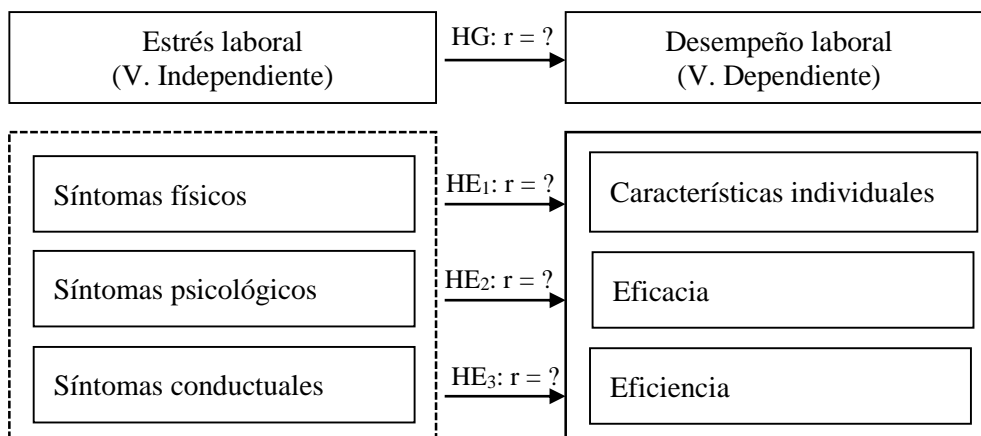
### **3.2. Diseño de investigación**

El diseño manejado en esta investigación fue transversal no experimental, lo cual implica que los fenómenos se observaron en su contexto natural sin manipulación de variables. Se recolectaron datos en un solo momento para su posterior análisis, y las variables analizadas fueron el estrés laboral (VI) y el desempeño laboral (VD).

Según Hernández et al. (2014), se realiza sin intervenir intencionalmente en las variables, y consiste en observar los fenómenos en su entorno natural para luego analizarlos. Por otro lado, los diseños de investigación transversal recopilan datos en un único momento con el propósito de describir las variables y analizar su relación e incidencia en un instante específico. A continuación se presenta el esquema correspondiente a este diseño:

**Figura 2**

*Esquema del diseño de investigación.*



Fuente: Elaboración propia.

### 3.3. Población y muestra

Para el estudio del estrés laboral consiste en los 18 docentes de la Escuela Profesional de Administración del ciclo 2021-II, de los cuales hay 4 principales, 11 asociados y 3 auxiliares. En este caso, se trabajará con la totalidad de la población, es decir, se incluirán todos los docentes en el análisis.

En cuanto a la variable de desempeño laboral, la población se compone de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAS, con un tamaño total de 282 estudiantes. Para la muestra, se seleccionarán estudiantes de acuerdo con los cursos en los que los docentes tengan la mayor cantidad de alumnos matriculados, siendo aproximadamente 30 estudiantes por curso.

**Tabla 3**

*Docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva - 2021.*

DOCENTES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Principales	4	22%
Asociados	11	61%
Auxiliares	3	17%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Fuente: Oficina de la Escuela Profesional de Administración, UNAS (2021).

### **3.4. Técnicas de recolección de datos**

Se utilizó la encuesta personal de tipo online, manejando como instrumento el cuestionario incluida en el Anexo A; para la variable desempeño laboral, de igual manera se encuestará de forma online a los estudiantes matriculados en el curso dictado por cada docente utilizando el cuestionario incluido en el Anexo B. En esta investigación se utilizará dos instrumentos:

- a) Para la variable estrés el instrumento consta de 19 afirmaciones con 5 opciones de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). Las afirmaciones están divididas por dimensiones: 8 pertenecen a la dimensión síntomas físicos, 6 a la de síntomas psicológicos, y 5 corresponden a los síntomas conductuales.
- b) Para la variable desempeño laboral, el instrumento consta de 18 afirmaciones y 5 opciones de respuesta (muy bajo, bajo, regular, bueno y alto). Las afirmaciones están divididas por dimensiones: 6 ítems pertenecían a la dimensión características individuales, 6 a la dimensión eficacia y 6 a eficiencia.

### **3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de información**

La técnica descriptiva permitió realizar representaciones resumidas de los datos recopilados sobre las variables, dimensiones e indicadores, así como analizar las características de la muestra. Se utilizaron diferentes herramientas gráficas, como histogramas y gráficos de torta, para obtener una visión general y facilitar la interpretación de los datos.

En cuanto a la técnica inferencial, se utilizó para poner a prueba hipótesis y estimar parámetros. Según Hernández et al. (2014), la estadística inferencial se empleó para contrastar hipótesis y demostrar estadísticamente la relación entre el estrés y el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Administración, utilizando los datos recolectados de una muestra representativa seleccionada de la población. Para lograr esto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, un estadístico no paramétrico apropiado para calcular la correlación fundado en datos de tipo ordinal.

### 3.6. Técnicas estadísticas para el procesamiento de información

#### Validez por juicio de expertos

Para evaluar la validez de los "juicios de expertos", se contó con la participación de tres (03) profesores de la Escuela Profesional de Administración de la UNAS. Estos profesores evaluaron las preguntas del instrumento de investigación utilizando la escala de Likert, calificándolas como "Muy bueno" y aplicable. El resultado promedio de la validez fue de 8, lo cual nos permite concluir con los resultados que se presentarán a continuación:

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.	85	85	90
2	Los ítems ayudan describir conductas.	85	90	90
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.	80	90	90
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.	85	90	85
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.	85	90	90
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.	85	90	90
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.	85	90	95
	<b>Promedio</b>	84	89	90
	<b>Promedio Total</b>	87		

Fuente: Criterios de valoración propia.

### Confiabilidad del instrumento

El método utilizado para medir la confiabilidad del instrumento en este estudio se basa en el cálculo de los promedios de los coeficientes de las subdivisiones reactivas de las escalas de medición, conocido como Alpha de Cronbach. Este coeficiente varía entre 0 y 1 y nos permite evaluar la fiabilidad del instrumento. Al comprobar la confiabilidad del instrumento en este estudio, se puede afirmar que es posible evaluar la consistencia interna del conjunto de ítems que se espera que representen el mismo constructo o dimensiones. Las recomendaciones propuestas por George y Mallery (2003) establecen pautas genéricas para determinar los coeficientes de Alpha de Cronbach de la siguiente manera:

- Factor coeficiente-Alpha > 0.9 Excelente
- Factor coeficiente-Alpha > 0.8 Bueno
- Factor coeficiente-Alpha > 0.7 Aceptable
- Factor coeficiente-Alpha > 0.6 Cuestionable
- Factor coeficiente-Alpha > 0.5 Pobre
- Factor coeficiente-Alpha < 0.5 Inaceptable

**Tabla 4**  
*Análisis de Alfa de Cronbach*

VARIABLES	ALFA DE CRONBACH	ELEMENTOS (ÍTEMS)	N
Estrés	0.798	19	18
Desempeño laboral	0.927	18	282

Fuente: Encuesta, diciembre 2021.

El análisis de confiabilidad reveló que el instrumento utilizado para medir las variables en cuestión mostró una buena fiabilidad (alfa de Cronbach > 0.75). Se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.798 para la variable de estrés y 0.927 para el desempeño laboral, lo cual indica que el instrumento es confiable. En consecuencia, se puede considerar que el cuestionario es una herramienta adecuada para recopilar datos, ya que cuanto más cercano esté el coeficiente al valor de 1, mayor será la consistencia interna de los ítems examinados.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Características de la muestra de la variable Estrés laboral

La muestra de la investigación estuvo conformada por todos los docentes de la Escuela Profesional de Administración que laboran en la UNAS (N =18 docentes), en ello se determinó el nivel del estrés laboral.

En la Tabla 5 se valora que el 83% de la muestra son de sexo masculino cubriendo en su mayoría las plazas de docencia que las de sexo femenino (17 %), más de la mitad de los encuestados oscilan en el rango de edad de 53 años a más (67%) , que el rango de 27 a 39 años que solo representa el (11%); con lo que respecta al grado académico el mayor porcentaje de los docentes tienen maestría (56%), siendo muy importante porque incrementa el nivel de enseñanza; asimismo según la categoría docente la mitad son asociados (50%) y en su minoría conformado por docentes auxiliares (17%), de acuerdo con el tiempo de servicio la muestra lleva enseñando 7 años a más (83%), dando a conocer que la entidad dispone de docentes con amplia experiencia laboral.

**Tabla 5**

*Características de la muestra de la variable Estrés laboral.*

VARIABLE	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sexo	Masculino	15	83%
	Femenino	3	17%
Edad	27 - 39 años	2	11%
	40- 52 años	4	22%
	53 años a más	12	67%
Grado Académico	Licenciatura	3	17%
	Maestría	10	56%
	Doctorado	5	28%
Categoría docente	Principal	6	33%
	Asociado	9	50%
	Auxiliar	3	17%
Tiempo de servicio	1 a 3 años	3	17%
	4 a 6 años	0	0%
	7 años a más	15	83%

### 4.2 Análisis de la variable estrés laboral

El estrés laboral se refiere a la respuesta física, psicológica y conductual que experimenta un individuo al intentar adaptarse y enfrentar presiones tanto internas

como externas (Herman & Cullinan, 1997, p. 78). En el caso de los docentes, esta profesión es especialmente propensa a desarrollar estrés debido al alto contacto con personas que son receptores de su trabajo profesional (Gomez & Rodriguez, 2020, p. 218). Además, durante el período de estudio, los docentes han tenido que realizar su trabajo de forma remota debido a la pandemia por el coronavirus y la emergencia sanitaria pronunciada por el Gobierno nacional. En la Tabla 7 se muestra el análisis estadístico descriptivo realizado para las dimensiones de síntomas físicos, psicológicos y conductuales de la variable de estrés laboral.

**Tabla 6**

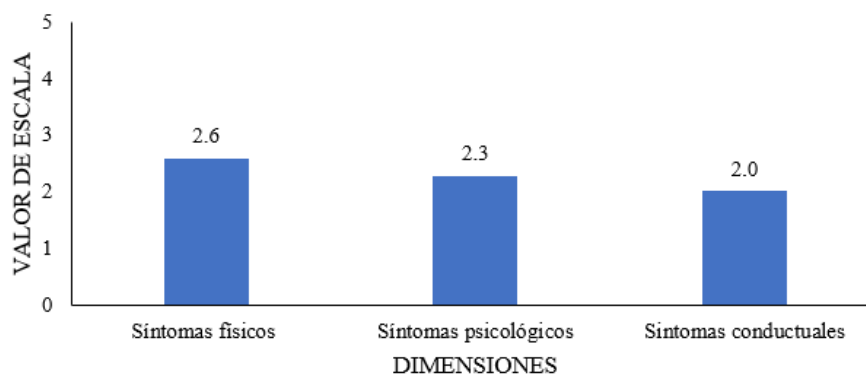
*Análisis estadístico descriptivo de las dimensiones del estrés laboral*

ESTADÍSTICA	SÍNTOMAS FÍSICOS	SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS	SÍNTOMAS CONDUCTUALES
Media	2.6	2.3	2.0
Mediana	2	2	5
Moda	2	1	2
Desviación estándar	1.0	1.0	1.1
Rango	3	3	1
Mínimo	1	1	1
Máximo	4	4	5
Coefic. Variación	0.4	0.4	0.5

Como se puede observar en la Figura 3, la dimensión síntomas físicos ha tenido mayor presencia en los docentes ( $\bar{x}=2,6$ ), según los resultados se ha mostrado que los docentes casi nunca presentan síntomas psicológicos y conductuales ( $\bar{x}=2,3$  y  $2.0$ ) respectivamente. Se puede decir que, los docentes sufren de dolor de espalda de forma continua después de concluir sus clases y jaquecas frecuentemente, asimismo la tensión del trabajo está afectando sus hábitos de sueño y han sufrido cambios de apetito. Por lo que los docentes casi nunca y a veces sufren de estrés laboral.

**Figura 3**

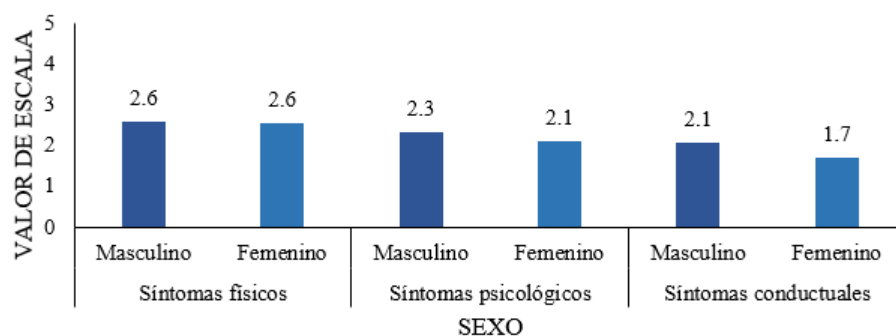
*Análisis estadístico de estrés laboral.*



Como se observa en la Figura 4, de las todas las dimensiones hay mayor presencia de síntomas físicos en los docentes de ambos sexos ( $\bar{x}=2.6$ ), además los docentes casi nunca presentan síntomas psicológicos y conductuales notándose con mayor intensidad en varones ( $\bar{x}=2.3$  y  $2.1$ ) con una ligera diferencia en las mujeres ( $\bar{x}=2.1$  y  $1.7$ ) sin superar el nivel medio de la escala, en ambos sexos (ver anexo A).

**Figura 4**

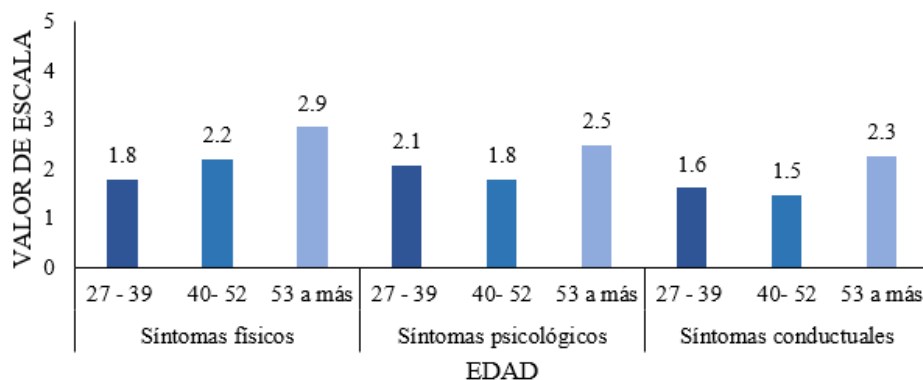
*Estadística descriptiva de las dimensiones de las variables estrés laboral, según sexo de los encuestados.*



En la Figura 5, se observa que los encuestados a veces presentan síntomas físicos ( $\bar{x}=2.9$ ) y psicológicos ( $\bar{x}=2.5$ ) y casi nunca síntomas conductuales ( $\bar{x}=2.3$ ). Superando en todas las dimensiones de estrés laboral los docentes que pertenecen al grupo etario entre 53 años a más ( $\bar{x}=2.9$ ,  $2.5$  y  $2.3$ ) perteneciente a la generación baby boomers que vienen hacer inmigrantes digitales, por otra parte, los que menos presentan estrés laboral son de las edades entre 27 a 52 años, ya que ellos son nativos digitales y se les hizo más fácil adaptarse a la enseñanza virtual con poca presencia de estrés.

**Figura 5**

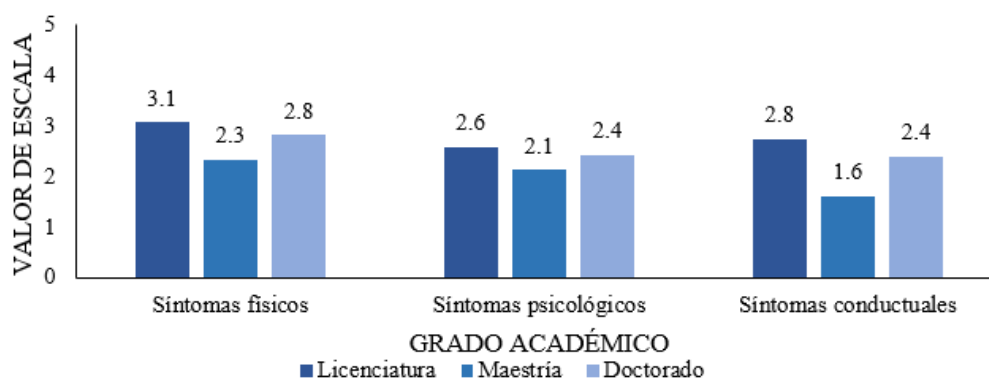
*Estadística descriptiva de las dimensiones de las variables estrés laboral, según edad de los encuestados.*



Como se observa en la Figura 6, todos están en el nivel medio de la escala, de todas las dimensiones los docentes con licenciatura presentan mayor estrés laboral ( $\bar{x}=3.1, 2.6$  y  $2.8$ ), seguidos de los que tienen el grado de doctorado ( $\bar{x}=2.8, 2.4$  y  $2.4$ ), de tal manera se ha mostrado que los docentes casi nunca y a veces presentan síntomas físicos y psicológicos, en cualquier grado académico.

**Figura 6**

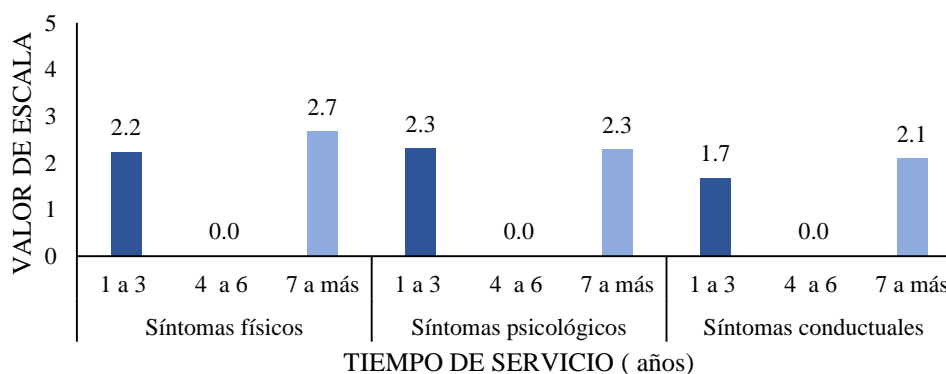
*Estadística descriptiva de las dimensiones de las variables estrés laboral, según grado académico de los encuestados.*



Como se puede observar en la Figura 7, los encuestados de 7 años a más de servicio a veces presentan mayores síntomas físicos, psicológicos y conductuales ( $\bar{x}=2.7, 2.3$  y  $2.1$ ) respectivamente. Asimismo, todas las dimensiones independientemente del tiempo de servicios están bajo el nivel medio de la escala. Además, se da a conocer que la Escuela Profesional de Administración cuenta con docentes con amplia experiencia laboral para el logro de sus objetivos.

**Figura 7**

*Estadística descriptiva de las dimensiones de las variables estrés laboral, según tiempo de servicios de los encuestados.*



En la Tabla 8 se valora que el total de los docentes de la Escuela Profesional de Administración muestran un nivel regular y alto de estrés laboral (50%), puesto

que presentan síntomas físicos, conductuales y psicológicos. Aun así, el 50 % tiene un nivel bajo de estrés laboral.

**Tabla 7**  
*Niveles de logros de la variable estrés laboral.*

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Bajo	[19 - 44]	9	50.0
Regular	[45 - 70]	6	33.3
Alto	[71 - 96]	3	16.7
Total		18	100.0

### 4.3 Análisis de las dimensiones del estrés laboral

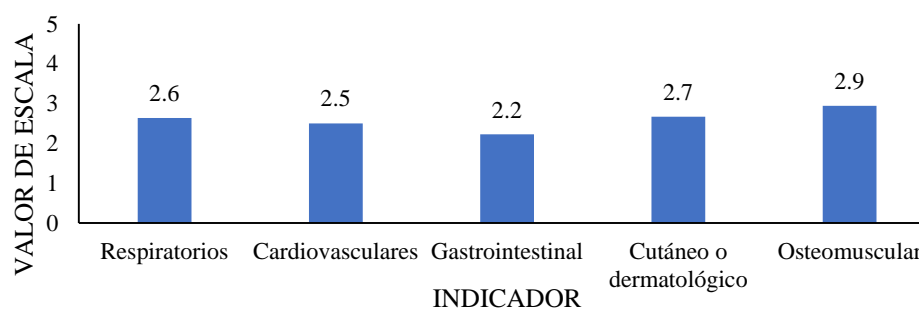
Para identificar las dimensiones involucradas en la variable independiente, se ha tomado en cuenta la propuesta de Robbins & Coulter (2005), quienes definen las dimensiones del estrés laboral como síntoma físico, síntoma psicológico y síntoma conductual.

#### 4.3.1 Dimensión síntomas físicos

Estas categorías están vinculadas a la naturaleza y la carga de las responsabilidades laborales, así como al ambiente en el que se desarrollan (Sucso, 2018).

Como se puede observar en la Figura 8, según los indicadores los docentes a veces padecen de síntomas físicos, entre ellos el mayor promedio obtuvo el indicador osteomuscular siendo el más alto ( $\bar{x}=2.9$ ), ello nos indica que los padecen soportan de dolor de espalda de forma continua cada vez que concluyen sus labores académicas, por otro lado, sufren de jaquecas y dolores de cabeza frecuentemente. Seguido del indicador cutáneo con un promedio ( $\bar{x}=2.7$ ) lo cual manifestamos que desde hace mucho tiempo han percibido que se le cae el cabello.

**Figura 8**  
*Análisis estadístico de los indicadores de síntomas físicos.*



En la Tabla 9 se observa que los docentes experimentan síntomas físicos con regularidad (44.4%), lo que indica que suelen sufrir más resfriados de lo normal, experimentan una caída excesiva del cabello, experimentan dolores de espalda persistentes y tienen frecuentes dolores de cabeza o migrañas.

**Tabla 8**

*Niveles de logros de la dimensión síntomas físicos.*

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Bajo	[8 - 19]	7	38.9
Regular	[20 - 31]	8	44.4
Alto	[32 - 43]	3	16.7
Total		18	100.0

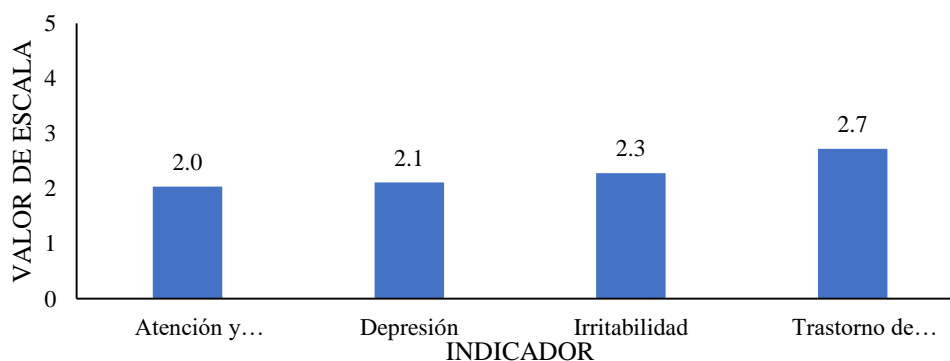
#### 4.3.2 Dimensión síntomas psicológicos

Estas tipologías psicológicas están relacionadas con la tendencia de la persona a tener una mente ocupada, lo cual influye en su comportamiento y forma de pensar frente a situaciones estresantes (Sucso, 2018). Además, estas tipologías pueden manifestarse en forma de irritabilidad, depresión, trastornos del sueño, entre otros.

Como se puede observar en la Figura 9, según los indicadores los docentes en su mayoría casi nunca presentan síntomas psicológicos, no obstante, el mayor promedio obtuvo el indicador trastorno de sueño siendo el más alto ( $\bar{x}=2.7$ ), ello nos indica que debido a la tensión de sus labores han afectado sus hábitos de sueño. Seguido del indicador de irritabilidad con un promedio ( $\bar{x}=2.3$ ) lo cual manifestamos que los problemas del trabajo hacen que se enfaden fácilmente con las personas que le rodean.

**Figura 9**

*Análisis estadístico de los indicadores de síntomas psicológicos.*



En la Tabla 10 se considera que los docentes tienen un nivel bajo de síntomas psicológicos (55.6%), lo que manifestamos que no han tenido la urgencia de suspender sus clases para respirar aire puro y no les cuesta concentrarse al exponer su clase. De tal manera el (33.3%) tienen un nivel regular que se olvidan de que iban a decir o hacer, se sienten tristes sin razón aparente, los problemas del trabajo les ponen agresivo, asimismo la tensión del trabajo siempre afecta sus hábitos de sueño.

**Tabla 9**

*Niveles de logros de la dimensión síntomas psicológicos.*

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Bajo	[6 - 14]	10	55.6
Regular	[15 - 23]	6	33.3
Alto	[24 - 32]	2	11.1
Total		18	100.0

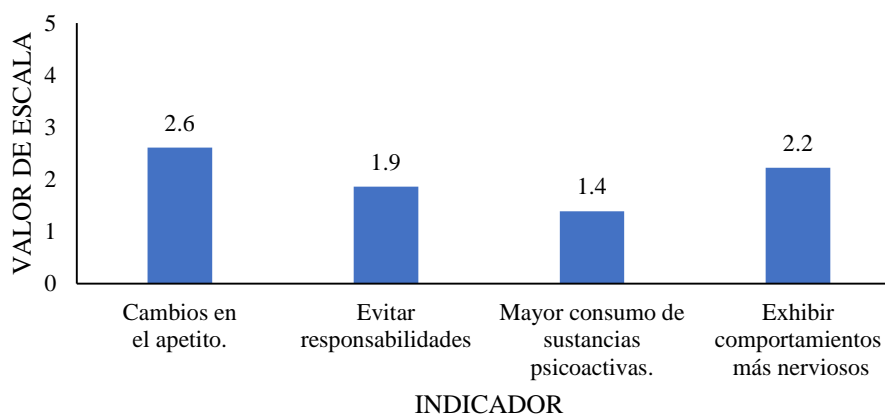
#### 4.3.3 Dimensión síntomas conductuales

Se refiere a los diferentes modificaciones o cambios de conductas que se observan en los individuos en cierto momento en la que se generan una tensiones como son: consumos de cigarrillo, mordiscar las uñas, etc. (Sucso, 2018)

Como se aprecia en la Figura 10, a veces los docentes tienen cambios de apetito ( $\bar{x}=2.6$ ), ello nos indica que el exceso de trabajo hace que pierda el apetito o aumente. Seguido del indicador exhibir comportamientos más nerviosos ( $\bar{x}=2.2$ ).

**Figura 10**

*Análisis estadístico de los indicadores de síntomas conductuales.*



En la Tabla 11 se aprecia que la presencia de síntomas conductuales tiene un nivel bajo (83.3%) en los docentes y un nivel alto del 11.1% lo que manifestamos que pocos tienen cambios de apetito y comportamientos nerviosos.

**Tabla 10**

*Niveles de logros de la dimensión síntomas conductuales.*

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Bajo	[5 - 12]	15	83.3
Regular	[13 - 20]	1	5.6
Alto	[21 - 28]	2	11.1
Total		18	100.0

#### 4.4 Características de la muestra de la variable Desempeño laboral

La muestra de la investigación estuvo conformada por los alumnos en la Escuela Profesional de Administración de la UNAS, considerando la mayor cantidad de estudiantes matriculados en cada curso dictado por los 18 docentes para medir el desempeño laboral de estos, que asciende a 392 estudiantes.

En la Tabla 6 se valora que el 57% de la muestra son de sexo femenino con una diferencia del 43% con el sexo masculino, la mayor parte de los encuestados se encuentran en el rango de edad de 21 a 26 años (59%), en tanto que el rango de 27 años a más solo representa el 6%; en cuanto al ciclo académico que cursan estuvo conformado mayormente por estudiantes del IX-X ciclo (42%).

**Tabla 11**

*Características de la muestra de la variable desempeño laboral*

VARIABLE	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sexo	Masculino	168	43%
	Femenino	224	57%
Edad	15 a 20 años	138	35%
	21 a 26 años	231	59%
	27 años a más	23	6%
Ciclo académico	I - II	27	7%
	III - IV	39	10%
	V - VI	92	23%
	VII - VIII	69	18%
	IX - X	165	42%

#### 4.5 Análisis de la variable desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a las acciones y comportamientos de los trabajadores que contribuyen al logro de los objetivos establecidos por la organización. Mediante la evaluación de desempeño se analiza el rendimiento que los empleados alcanzan en el desempeño de sus tareas y se identifican las cualidades que les ayudan a desenvolverse eficientemente en su trabajo (Chiavenato, 2000).

Asimismo, para obtener un alto desempeño depende de las habilidades, deberes y compromisos del docente para lograr que los estudiantes desarrollen competencias y habilidades. (Rizo, 2005).

En la Tabla 12 se muestra el análisis descriptivo estadístico de las dimensiones individuales, eficacia y eficiencia de la variable dependiente, que es el desempeño laboral.

**Tabla 12**

*Análisis estadístico descriptivo de las dimensiones del desempeño laboral.*

ESTADÍSTICA	CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	EFICACIA	EFICIENCIA
Media	4,1	4,1	4,2
Mediana	4	5	4
Moda	4	5	4
Desviación estándar	0,7	0,9	0,2
Rango	2	3	3
Mínimo	2	2	2
Máximo	5	5	5
Coefic. Variación	0,2	0,2	0,2

#### 4.6 Análisis de las dimensiones del desempeño laboral

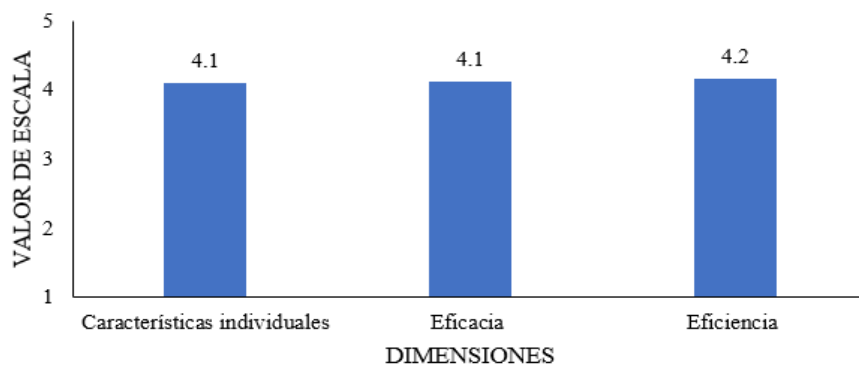
Para identificar las dimensiones que influyen en la variable dependiente, se ha tomado en cuenta la perspectiva de Grados (2011), quien sugiere las características individuales como una dimensión relevante. Además, según Chiavenato (2011), tanto la eficacia como la eficiencia son factores que deben considerarse en esta variable.

Como se puede observar en la Figura 11, la dimensión eficiencia es la más valorada con un promedio de ( $\bar{x}=4.2$ ), ya que suelen ser responsables con altos conocimientos técnicos, además ejercen liderazgo y cooperación al desarrollar sus labores académicas haciendo un buen manejo de los recursos disponibles, por otra parte, se ha mostrado que los docentes casi siempre son eficaces y poseen

características individuales que les distingue. De lo anterior se deduce que los docentes tienen un buen desempeño laboral.

**Figura 11**

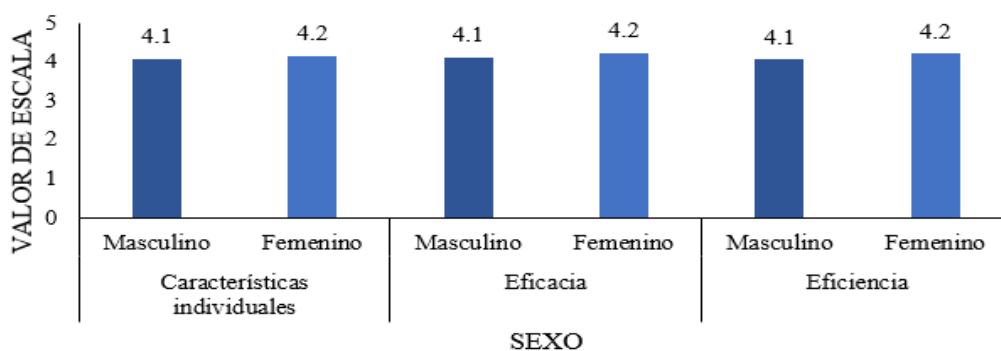
*Análisis estadístico de desempeño laboral.*



Como se puede observar en la Figura 12, todas las dimensiones son mejor calificadas por los estudiantes de sexo masculino y femenino ( $\bar{x}=4.1$  y  $4.2$ ) respectivamente, demostrando que los docentes son bien calificados en cuanto a sus características individuales, eficacia y eficiencia por estudiantes de ambos sexos sobre el nivel medio de la escala).

**Figura 12**

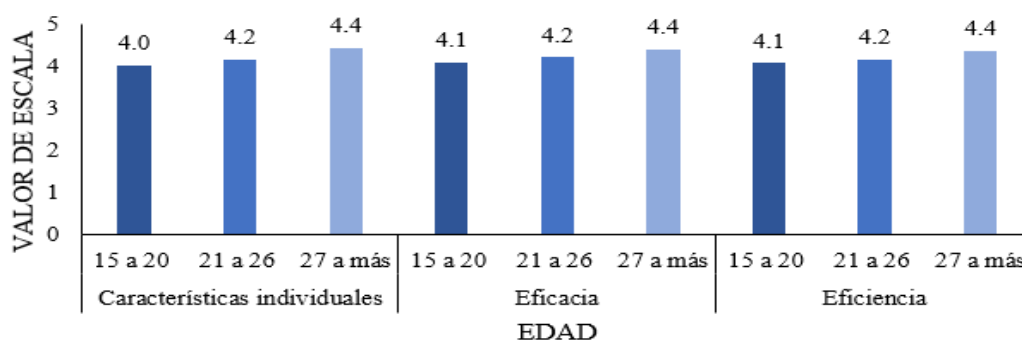
*Estadística descriptiva de las dimensiones de las variables desempeño laboral, según sexo de los encuestados.*



Como se puede observar en la Figura 13, los encuestados que califican con mayor promedio en todas las dimensiones corresponde a las edades entre 27 años a más ( $\bar{x}=4.4$ ), asimismo se ha mostrado que todos están sobre el nivel medio de la escala y la dimensión menor calificada son las características individuales por los estudiantes entre las edades 15 a 20 años ( $\bar{x}=4.0, 4.1, 4.1$ ).

**Figura 13**

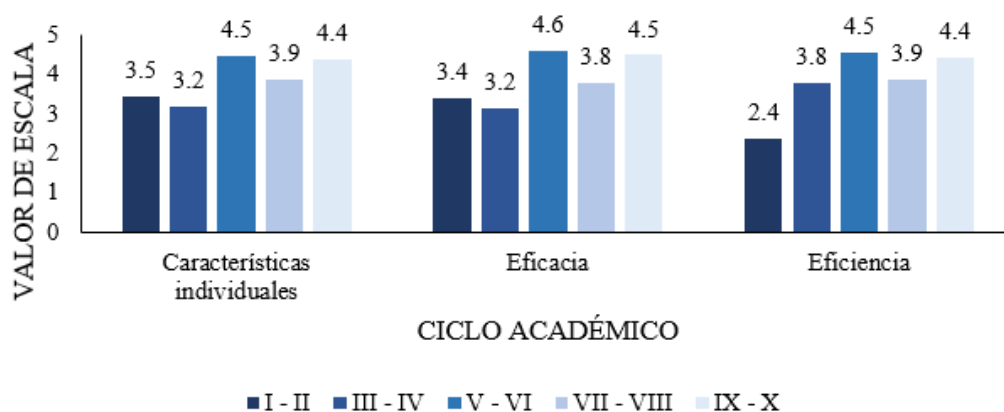
*Estadística descriptiva de las dimensiones de las variables desempeño laboral, según edad de los encuestados.*



Como se aprecia en la Figura 14, los estudiantes que califican con mayor eficacia son los que cursan en el ciclo académico V -VI ( $\bar{x}=4.6$ ), calificando a todos los docentes sobre el nivel medio de la escala, no obstante, los estudiantes del III -IV califican con menor desempeño a los docentes en cuanto a características individuales ( $\bar{x}=3.2$ ) y eficacia ( $\bar{x}=3.2$ ); asimismo en cuanto a menor eficiencia califican los estudiantes del ciclo I-II ( $\bar{x}=2.4$ ).

**Figura 14**

*Estadística descriptiva de las dimensiones de las variables desempeño laboral, según ciclo académico de los encuestados.*



En la Tabla 13 se aprecia que los docentes tienen un alto desempeño en su trabajo (69.4 %), lo que manifestamos que aprovechan su tiempo al máximo y desarrollan sus clases con los recursos que tienen a disposición, cumplen la planificación de su clase, tienen conocimiento especializado, y brindan asesoramiento a los estudiantes. De tal manera tienen un nivel regular en el desarrollo de los temas de manera oportuna, tienen conocimientos técnicos sobre uso

de la tecnología y se solidarizan con los estudiantes cuando tienen problemas de conexión (27.8 %).

**Tabla 13**

*Niveles de logros de las dimensiones del desempeño laboral.*

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Bajo	[18 - 42]	11	2.8
Regular	[43 - 67]	109	27.8
Alto	[68 - 92]	272	69.4
Total		392	100.0

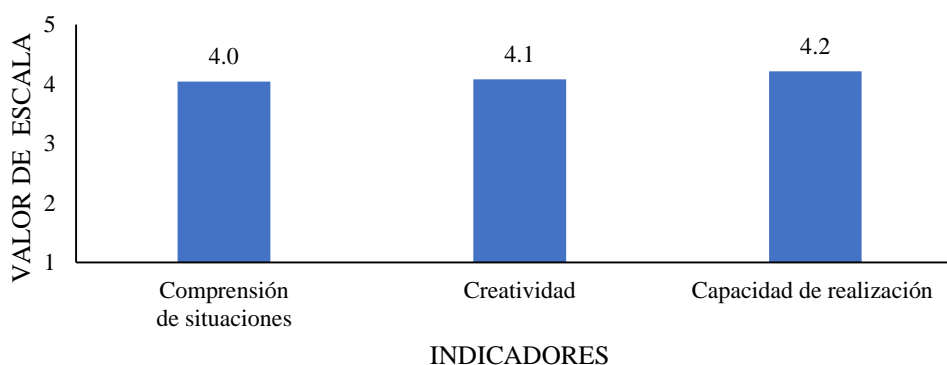
#### 4.6.1 Dimensión características individuales

Las características individuales vienen a ser el comportamiento que adopta el evaluado dentro y fuera de su trabajo (Choque, 2015).

Como se puede observar en la Figura 15, se concluye que la capacidad de realización es el mejor estimado con un promedio de ( $\bar{x}=4.2$ ), ello nos indica que concretan las ideas y las actividades programadas, de igual manera planifican sus actividades con anticipación al comenzar el ciclo académico que ayudan alcanzar las metas a cabalidad. Continuado del indicador de creatividad con un promedio ( $\bar{x}=4.1$ ) lo cual manifestamos que proponen nuevas ideas, sugerencias en función al mejoramiento del rendimiento del estudiante y aprovechan los recursos que tiene a disposición.

**Figura 15**

*Análisis estadístico de los indicadores de características individuales.*



En la Tabla 14 se aprecia en cuanto a características individuales más de la mitad tienen un desempeño regular (82.8%), lo que manifestamos que el docente es

empático en situaciones de problemas del estudiante y aprovechan al máximo y desarrolla sus clases con los recursos disponibles.

**Tabla 14**

*Niveles de logros de la dimensión características individuales.*

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Muy bajo	[6 - 14]	9	5.5
Regular	[15 - 23]	135	82.8
Alto	[24 - 32]	19	11.7
Total		163	100.0

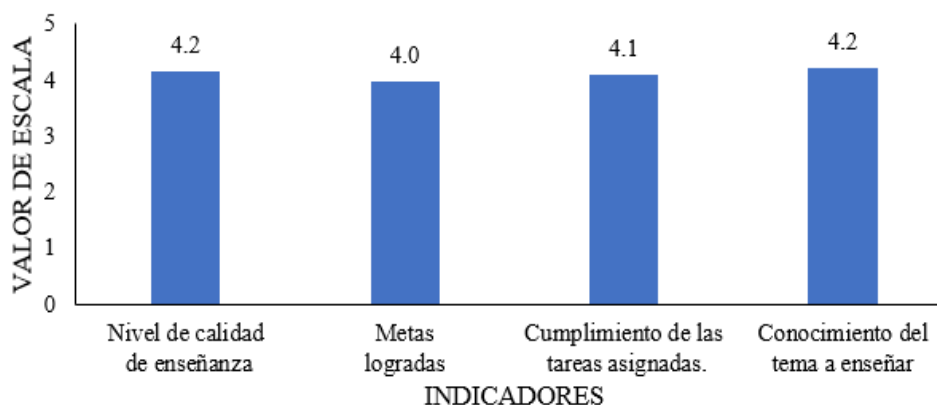
#### 4.6.2 Dimensión eficacia

La capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos, considerando tanto la eficiencia como los factores ambientales, es un aspecto señalado por Fernández y Sánchez (1997).

Como se valora en la Figura 16, concluimos que el conocimiento y el nivel de calidad de enseñanza son los más valorados con un promedio de ( $\bar{x}=4.2$ ), ello nos indica que el docente se prepara anticipadamente y tiene conocimiento especializado que ayuda a potenciar la calidad de enseñanza, asimismo los materiales que utiliza favorecen el aprendizaje cumpliendo con las actividades programadas. Seguido del indicador cumplimiento de las tareas asignadas con un promedio ( $\bar{x}=4.1$ ) lo cual manifestamos que la información que brinda el docente es confiable.

**Figura 16**

*Análisis estadístico de los indicadores de eficacia.*



En la Tabla 15 se aprecia que en cuanto a eficacia tienen un alto desempeño (69.4%), lo que manifestamos que el docente cumple con la planificación de la clase

y tiene conocimiento especializado para el desarrollo de sus clases. Asimismo, con un mínimo porcentaje tienen un desempeño regular en cuanto a eficiencia (25 %) lo que se dice que el docente brinda información confiable al dictar sus clases.

**Tabla 15**

*Niveles de logros de las dimensiones eficacia.*

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Bajo	[6 - 14]	22	5.6
Regular	[15 - 23]	98	25.0
Alto	[24 - 32]	272	69.4
Total		392	100.0

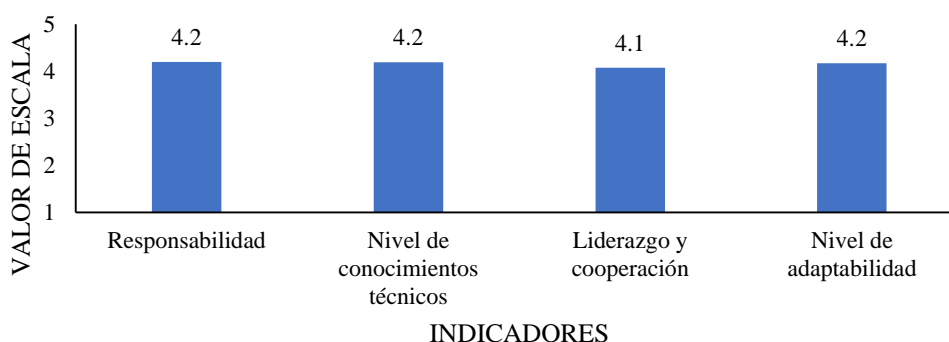
#### 4.6.3 Dimensión eficiencia

La eficiencia implica lograr los mejores resultados con la menor inversión posible, según lo mencionado por Robbins y Coulter (2005, p. 25).

Como se puede observar en la Figura 17, concluimos que la responsabilidad, nivel de conocimientos técnicos y adaptabilidad prevalece en los docentes siendo las más valoradas con un promedio de ( $\bar{x}=4.2$ ), ello nos indica que siempre desarrolla los temas de manera oportuna, que tienen y logran adaptarse con rapidez a las actualizaciones.

**Figura 17**

*Análisis estadístico de los indicadores de eficiencia.*



En la Tabla 16 se aprecia que en cuanto a eficiencia tienen un alto desempeño con promedio significativo (74%), lo que manifestamos que el docente es responsable, posee un alto nivel de conocimientos técnicos y adaptabilidad.

Asimismo, tienen un regular desempeño en cuanto a esta dimensión (17.1%) lo que se dice que el docente cuenta con liderazgo y cooperación con los estudiantes.

**Tabla 16**

*Niveles de logros de la dimensión eficiencia.*

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Bajo	[6 - 14]	35	8.9
Regular	[15 - 23]	67	17.1
Alto	[24 - 32]	290	74.0
Total		392	100.0

#### 4.7 Demostración de hipótesis

Procedimiento para desarrollar la demostración de la hipótesis:

La hipótesis planteada en esta investigación se considera como un componente fundamental de la labor realizada, ya que se centra en examinar la relación entre las variables analizadas. A través del análisis de los datos recopilados y su contrastación, se busca confirmar o refutar dicha relación utilizando técnicas estadísticas. Es necesario llevar a cabo evaluaciones y posteriormente realizar una valoración. La hipótesis formulada en esta investigación es:

“EL ESTRÉS SE RELACIONA SIGNIFICATIVAMENTE CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA.”

##### 4.7.1 Prueba de la hipótesis general

###### **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):**

El estrés no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

###### **Hipótesis Alternativa (H<sub>a</sub>):**

El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

###### **Paso 2: Nivel de significancia.**

El nivel de significancia es  $\alpha = 0,05$ .

### Paso 3: Estadístico de la prueba.

Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r_s$ ) porque los datos o fundamentos mencionados no siguen una distribución normal. Una vez determinada la estadística a utilizar, se procedió a calcular su valor y el valor de la significancia. Sin embargo, es importante tener en cuenta ciertos aspectos antes de llevar a cabo este proceso.

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es una medida que evalúa la correlación, asociación o dependencia entre dos variables. Su valor se logra por la aplicación de una fórmula específica, que se expresa de la siguiente manera:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)} \quad (1)$$

Indica: que dentro del intervalo de -1 y 1, sus posibles valores están comprendidos, cuya extensión está de manera estrecha relacionados con el grado de dependencia lineal existentes entre las variables examinadas. Los niveles de correlación estandarizadas son:

-1      correlación negativa grande y perfecta

Entre -0.9 a -0.99 existe una correlación negativa muy alta.

Entre -0.70 a -0.89 existe una correlación negativa alta.

Entre -0.40 a -0.69 existe una correlación negativa moderada.

Entre -0.20 a -0.39 existe una correlación negativa baja.

Entre -0.01 a -0.19 existe una correlación negativa muy baja.

0      correlación nula

Entre 0.01 a 0.19 existe una correlación positiva muy baja.

Entre 0.20 a 0.39 existe una correlación positiva baja.

Entre 0.40 a 0.69 existe una correlación positiva moderada.

Entre 0.70 a 0.89 existe una correlación positiva buena.

Entre 0.90 a 0.99 existe una correlación positiva muy buena.

1      correlación positiva grande y perfecta

Habiendo precisado estos niveles de correlación, se proceden a establecer los valores estadísticos a través del programa SPSS.

**Tabla 17**

*Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, entre Estrés y Desempeño Laboral.*

			Estrés Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,486*
		Sig. (bilateral)		,041
		N	18	18
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-,486*	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	
		N	18	18

*Nota.* \*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). Fuente: SPSS. V.22

#### **Paso 4: Interpretación.**

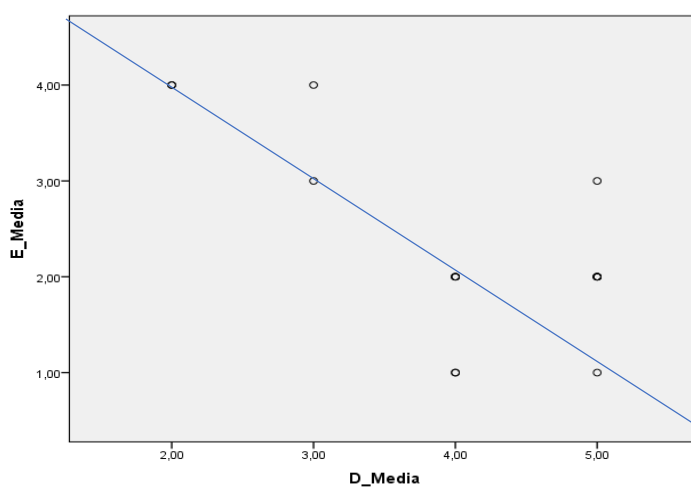
Según los resultados del análisis de correlación (Tabla 17), se observa una correlación moderada negativa ( $r_s = -0.486$ ) entre las variables de estrés y desempeño laboral. Además, se encontró una significancia bilateral de (P-valor  $0.041 < 0.05$ ). Estos hallazgos llevan a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) en relación a la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas.

#### **Paso 5: Toma de decisión.**

Se obtuvo evidencia estadística que demuestra la existencia de una relación entre las variables de estrés y desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAS.

**Figura 18**

*Diagrama de dispersión Estrés laboral vs Desempeño laboral.*



*Fuente:* SPSS. V.22

#### 4.7.2 Prueba de la hipótesis específica N° 1

##### Paso 1: Planteamiento de la hipótesis.

###### Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):

Los síntomas físicos no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

###### Hipótesis Alternativa (H<sub>a</sub>):

Los síntomas físicos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

##### Paso 2: Nivel de significancia.

El nivel de significancia es  $\alpha = 0,05$ .

##### Paso 3: Estadístico de la prueba.

Se empleó el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman (rs) debido a la falta de normalidad en los datos. En la tabla siguiente se presentan los resultados del análisis de correlación de rangos.

###### Tabla 18

*Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, entre Síntomas físicos y Desempeño Laboral.*

		Síntomas físicos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Síntomas físicos	1,000	-,399
			,100
	N	18	18
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,399	1,000
	Sig. (bilateral)	,100	
	N	18	18

*Nota. \*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). Fuente: SPSS. V.22*

##### Paso 4: Interpretación.

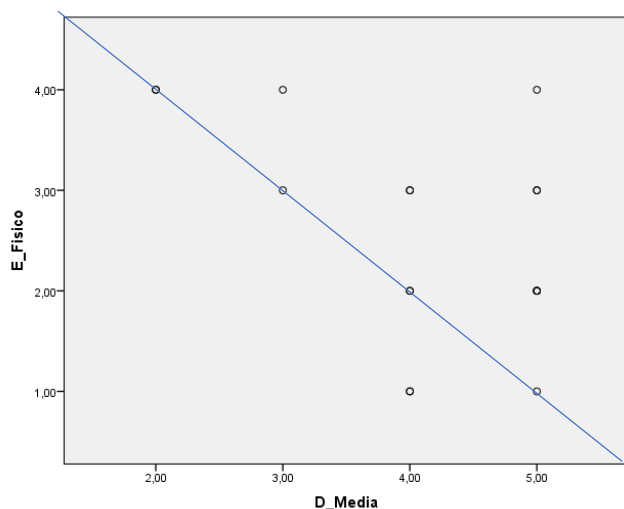
Los resultados del análisis de correlación (Tabla 18) revelan una correlación baja y negativa ( $rs = -0.399$ ) entre la dimensión de síntomas físicos y el desempeño laboral. Sin embargo, la significancia bilateral (P-valor  $0.100 > 0.05$ ) indica que esta correlación no es estadísticamente significativa. Entonces, aceptamos la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se rechaza la hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>) respecto a la relación entre estas variables.

### Paso 5: Toma de decisión.

Los resultados del análisis estadístico indican que no se encontró evidencia de una relación significativa entre la dimensión de síntomas físicos y el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAS.

### Figura 19

Diagrama de dispersión gestión Síntomas físicos vs Desempeño laboral.



Fuente: SPSS. V.22

## 4.7.3 Prueba de la hipótesis específica N° 2

### Paso 1: Planteamiento de la hipótesis.

#### Hipótesis Nula ( $H_0$ ):

Los síntomas psicológicos no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la UNAS.

#### Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ):

Los síntomas psicológicos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la UNAS.

### Paso 2: Nivel de significancia.

El nivel de significancia es  $\alpha = 0,05$ .

### Paso 3: Estadístico de la prueba.

Se ha empleado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman ( $r_s$ ) debido a la falta de distribución normal de los datos. A continuación, se presenta en la tabla siguiente los resultados del análisis de correlación de rangos.

**Tabla 19**

*Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, entre Síntomas psicológicos y Desempeño Laboral.*

			Síntomas psicológicos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Síntomas psicológicos	Coeficiente de correlación	1,000	-,453
		Sig. (bilateral)		,059
		N	18	18
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,453	1,000
		Sig. (bilateral)	,059	
		N	18	18

*Nota.* \*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). Fuente: SPSS. V.22

#### **Paso 4: Interpretación.**

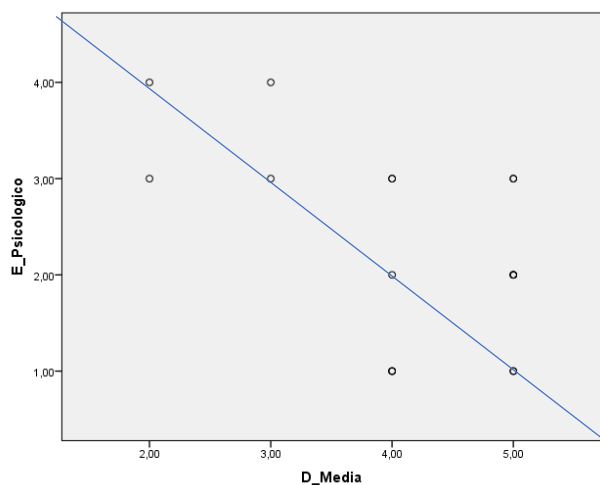
Se revela que hay una correlación negativa moderada indirecta ( $r_s = -0.453$ ) entre la dimensión de síntomas psicológicos y la variable de desempeño laboral. Sin embargo, la significancia bilateral (P-valor  $0.059 > 0.05$ ) indica que no es estadísticamente significativa. Entonces, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) en relación a la existencia de una relación significativa entre las variables que se han estudiado.

#### **Paso 5: Toma de decisión.**

Los resultados estadísticos indican que no hay evidencia de una relación significativa entre la dimensión de síntomas psicológicos y la variable de desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAS.

**Figura 20**

*Diagrama de dispersión Síntomas psicológicos vs Desempeño laboral.*



*Fuente:* SPSS. V.22

#### 4.7.4 Prueba de la hipótesis específica N° 3

##### Paso 1: Planteamiento de la hipótesis.

###### Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):

Los síntomas conductuales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

###### Hipótesis Alternativa (H<sub>a</sub>):

Los síntomas conductuales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

##### Paso 2: Nivel de significancia.

El nivel de significancia es  $\alpha = 0,05$ .

##### Paso 3: Estadístico de la prueba.

Se empleó el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman (rs) debido a que los datos no presentaban una distribución normal. Los resultados del análisis de correlación de rangos se presentan en la siguiente tabla.

**Tabla 20**

*Resultado del análisis de correlación con Rho de Spearman, entre Síntomas conductuales y Desempeño Laboral.*

			Síntomas conductuales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síntomas conductuales	Coeficiente de correlación	1,000	-,365
		Sig. (bilateral)		,136
		N	18	18
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,365	1,000
		Sig. (bilateral)	,136	
		N	18	18

*Nota.* \*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). Fuente: SPSS. V.22

##### Paso 4: Interpretación.

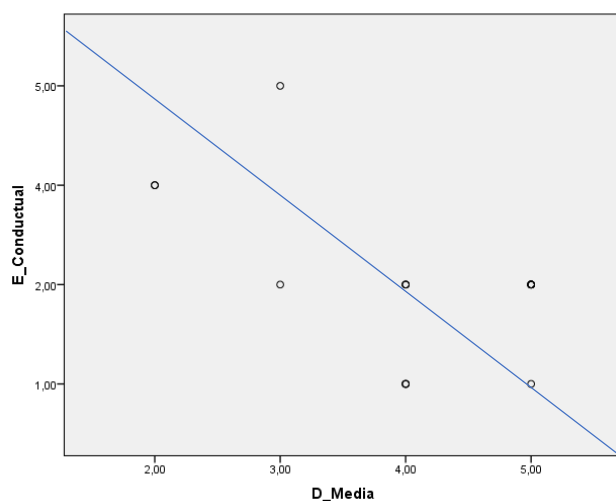
Se encontró una correlación inversa y negativa baja ( $r_s = -0.365$ ) entre la dimensión síntomas conductuales y la variable desempeño laboral, según los resultados del análisis de correlación (Tabla 20). Sin embargo, la significancia bilateral ( $P\text{-valor} < \alpha$ ;  $0.136 > 0.05$ ) indica que no se considera estadísticamente significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se rechaza la hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>) respecto a la relación entre estas variables.

### Paso 5: Toma de decisión.

Se obtuvieron resultados estadísticos que indican la ausencia de relación entre la dimensión síntomas conductuales y la variable desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAS.

**Figura 21**

*Diagrama de dispersión Síntomas conductuales vs Desempeño laboral.*



*Fuente: SPSS. V.22*

**Tabla 21**

*Resumen de los resultados obtenidos.*

Hipótesis	Relación	N	Rho De Spearman	Significancia Obtenida	Nivel De Correlación
General	Existe relación entre E y DL	18	-0,486	0,041	Negativa moderada indirecta
Especifica 1	No existe relación entre el entre SF y DL	18	-0,399	0,100	Negativa baja indirecta
Especifica 2	No existe relación entre SP y DL	18	-0,452	0,059	Negativa moderada indirecta
Especifica 3	No existe relación entre SC y DL	18	-0,365	0,136	negativa baja indirecta

Fuente: Elaboración propia.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En el estudio realizado en la Escuela Profesional de Administración de la UNAS, se investigaron las variables de estrés y desempeño laboral en docentes. Se rechazó la hipótesis nula que afirmaba la ausencia de una relación estadísticamente significativa (con un nivel de significancia de  $\alpha=0.05$ ) entre el estrés y el desempeño laboral. En consecuencia, se encontró evidencia de una correlación entre estas variables. La correlación observada fue de -0.486, lo que indica una relación moderada y negativa indirecta entre ellas.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Sandoval (2021) que establece en su trabajo, que el objetivo es determinar los niveles de estrés y su relación a la situación laboral durante el confinamiento decretado por la emergencia sanitaria por Covid-19 en universitarios, se tomó como muestra a 25 estudiantes del sexto semestre de la Facultad de Humanidades de la carrera de Psicopedagogía, Universidad Rafael Landívar de Jutiapa. Y se logró una correlación indirecta negativa moderada (Rho Spearman = -0.408) por lo tanto, la situación laboral afecta un poco en los universitarios. Concluyendo que existe una relación entre ambas variables.

En relación a los resultados de la hipótesis específica 1, basados en el análisis de correlación realizado, se encontró una correlación baja y negativa indirecta ( $r_s = -0.399$ ) entre la dimensión de síntomas físicos y la variable de desempeño laboral. Sin embargo, la significancia bilateral (P-valor  $0.100 > 0.05$ ) indica que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre estas variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). En resumen, no se halló evidencia de una relación entre los síntomas físicos y el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAS. Estos resultados son consistentes con investigaciones anteriores realizadas por Aquino et al. (2017) y Catari y Quispe (2017).

En relación a los resultados de la hipótesis 2, derivados del análisis de correlación en el estudio de investigación, se observó una correlación indirecta negativa moderada ( $r_s = -0.453$ ) entre la dimensión de síntomas psicológicos y la variable de desempeño laboral. Sin embargo, la significancia bilateral (P-valor  $0.059 > 0.05$ ) indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre estas variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). En consecuencia, no se encontró evidencia de una relación entre los síntomas psicológicos y el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAS. Estos hallazgos concuerdan con investigaciones previas realizadas por Aquino et al. (2017) y Catari y Quispe (2017).

En relación con los resultados de la hipótesis 3, obtenidos del análisis de correlación en el estudio de investigación, se encontró una correlación inversa, negativa baja ( $r_s = -0.365$ ) entre la dimensión de síntomas conductuales y la variable de desempeño laboral. Sin embargo, la significancia bilateral ( $P\text{-valor} < \alpha; 0.136 > 0.05$ ) indica que no hay una relación estadísticamente significativa entre estas variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). En consecuencia, no se encontró evidencia de una relación entre los síntomas conductuales y el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Estos resultados coinciden con investigaciones previas realizadas por Aquino et al. (2017) y Catari y Quispe (2017).

Con relación a los resultados de la dimensión síntomas físicos de la variable estrés, se puede observar en la Figura 8, según los indicadores los docentes a veces padecen de síntomas físicos, entre ellos el mayor promedio obtuvo el indicador osteomuscular siendo el más alto ( $\bar{x} = 2.9$ ), seguido del indicador cutáneo con un promedio ( $\bar{x} = 2.7$ ). Lo cual coincide con el trabajo de investigación de (Sucso, 2018). Las tipologías se refieren a las características y exigencias de las tareas laborales, así como al entorno en el cual los docentes universitarios llevan a cabo su trabajo.

Con relación a los resultados de la dimensión síntomas psicológicas de la variable estrés, se puede observar en la Figura 9, según los indicadores los docentes en su mayoría casi nunca presentan síntomas psicológicos, no obstante, el mayor promedio obtuvo el indicador trastorno de sueño siendo el más alto ( $\bar{x} = 2.7$ ), seguido del indicador de irritabilidad con un promedio ( $\bar{x} = 2.3$ ), lo cual coincide con el trabajo de investigación de (Sucso, 2018), las tipologías psicológicas se refieren a los patrones o características de personalidad de una persona que influyen en su nivel de ocupación o carga mental. Estos patrones internos determinan su comportamiento y forma de pensar frente a situaciones estresantes. Además, pueden generar síntomas como irritabilidad, depresión, trastornos del sueño, entre otros.

En cuanto a los resultados de la dimensión síntomas conceptuales del estrés, se puede apreciar en la figura 10 que los docentes experimentan en ocasiones cambios en el apetito (media = 2.6), seguido por el indicador de mostrar comportamientos más nerviosos (media = 2.2). Estos hallazgos coinciden con la investigación realizada por (Sucso, 2018), que menciona los cambios en la conducta que se observan en las personas durante momentos de tensión, como el consumo de cigarrillos o el hábito de morderse las uñas.

## CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general “Cómo se relaciona el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva”. El Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, indica que existe una correlación indirecta negativa moderada con (valor correlacional = -0.486). Se ha logrado determinar también la relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral, en este caso el p valor es 0,041, es decir, que existe relación entre las variables estrés y desempeño laboral.
2. Con respecto al primer objetivo específico 1 “Cómo se relacionan los síntomas físicos y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva”. El Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, indica que existe correlación indirecta negativa baja (valor correlacional = -0.399). Se ha logrado determinar también la relación significativa entre la dimensión síntomas físicos de la variable el estrés y el desempeño laboral, en este caso el p valor es 0.100, es decir, que no existe relación entre la dimensión síntomas físicos con el desempeño laboral.
3. Con respecto al segundo objetivo específico 2 “Cómo se relacionan los síntomas psicológicos y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva”. El Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, indica que existe correlación indirecta negativa moderada (valor correlacional = -0.453). Se ha logrado determinar también la relación significativa entre la dimensión síntomas psicológicos de la variable el estrés y el desempeño laboral, en este caso el p valor es 0.59, es decir, que no existe relación entre la dimensión síntomas psicológicos con el desempeño laboral.
4. Con respecto al segundo objetivo específico 3 “Cómo se relacionan los síntomas conductuales y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva”. El Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, indica que existe correlación indirecta negativa moderada (valor correlacional = -0.365). Se ha logrado determinar también la relación significativa entre la dimensión síntomas psicológicos de la variable el estrés y el desempeño laboral, en este caso el p valor es 0.136, es decir, que no existe relación entre la dimensión síntomas conductuales con el desempeño laboral.

## RECOMENDACIONES

1. El Director del departamento académico de administración en coordinación con el decano de FCEA, deberá potenciar acciones como, talleres, charlas motivacionales, programas en convenio con EsSalud, a fin reducir el estrés laboral para un mayor desempeño laboral en los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, toda vez que existe una correlación indirecta negativa moderada con (valor correlacional = -0.486), entre ambas variables estudio.
2. El Director del departamento académico de administración en coordinación con el decano de FCEA, deberá concretar acciones respecto al convenio del programa de instituciones públicas saludables para hacer un seguimiento a los docentes que presentan un estrés negativo bajo, a fin de evitar los síntomas físicos, psicológicos y conductuales, y que estos sean productivos en su labor docente, en vista que indica que existe correlación indirecta negativa baja (valor correlacional = -0.399), entre el objetivo específico 1, con la variable dependiente.
3. El Director del departamento académico de administración en coordinación con la Dirección de bienestar universitario DIBU de la UNAS deberá planificar los talleres para los docentes que busca reducir el estrés laboral en todos sus niveles (alto-moderado-bajo) con una retroalimentación periódica, donde indica que existe correlación indirecta negativa moderada (valor correlacional = -0.453), entre el objetivo específico 2, con la variable dependiente.
4. El Director del departamento académico de administración en coordinación con la Dirección de bienestar universitario DIBU de la UNAS deberá planificar los talleres para los docentes que busca reducir el estrés laboral en todos sus niveles (alto-moderado-bajo) con una retroalimentación periódica, donde indica que existe correlación indirecta negativa moderada (valor correlacional = -0.365), entre el objetivo específico 3, con la variable dependiente.
5. Este trabajo de investigación inspira a los futuros investigadores a plantear trabajos de corte longitudinal en el área del estrés y retroalimentación periódica, así como las aplicaciones de los programas de entidades públicas saludables que buscan reducir el estrés de los servidores civiles.

## REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional :Un enfoque aplicado* (6a.ed.). Cengage Learning. [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt- Psicología organizacional.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-Psicología%20organizacional.pdf)
- Abanto, E. (2020). *Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55590>
- Aquino, Y., Ulpiano, Y., & Vega, D. (2017). *El estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores administrativos de la corte superior de justicia de Huánuco - 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2827>
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3), 1-15. <https://doi.org/10.35362/rie3932575>
- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Naciones Unidas. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/4/S05900\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/4/S05900_es.pdf)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill. <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9a. ed.). Mc Graw Hill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Choque, C. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Moquegua]. <http://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/38>
- Corporación Mutua. (2008). *Stop al estrés: cómo gestionar el estrés laboral*. <https://prevencion.mc-mutual.com/documents/9390969/0/M-PSICO-StopalestresComogestionarelestreslaboral.pdf/9a828973-c4ce-534d-b607-86e8854a5c45>
- De Faria, F. (1983). *Desarrollo organizacional: enfoque integral*. Limusa. [https://books.google.com/books/about/Desarrollo\\_organizacional.html?hl=es&id=YlebEiBx-swC](https://books.google.com/books/about/Desarrollo_organizacional.html?hl=es&id=YlebEiBx-swC)
- El Sahili Gonzalez, L. (2010). *Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la profesión magisterial*. Universidad de Guanajuato. <http://books.google.es/books?isbn=6070029437>
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., & Grau-Alberola, E. (2013). Psychometric properties of the «spanish Burnout Inventory» (SBI): Adaptation and validation in a Portuguese-speaking sample. *Revue europeenne de psychologie appliquee*, 63(1), 33-40.

- <https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.08.003>
- Friedman, M., & Rosenman, R. (1959). Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings; blood cholesterol level, blood clotting time, incidence of arcus senilis, and clinical coronary artery disease. *Journal of the American Medical Association*, *169*(12), 1286-1296. <https://doi.org/10.1001/JAMA.1959.03000290012005>
- García, A., Escorcía, C., & Perez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, *5*(2), 65-126. <https://doi.org/10.20511/PYR2017.V5N2.170>
- Gomez, N., & Rodriguez, P. (2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de covid-19 y la educación, FENOB UNA-filial Coronel Oviedo. *Academic Disclosure*, *1*(1), 216-234. <https://revistascientificas.una.py/index.php/rfenob/article/view/89>
- Gonzales, M. (2012). *Manejo del estrés*. Innovación. [books.google.es/books?isbn=8496493423](https://books.google.es/books?isbn=8496493423)
- González, M. (2014). *Estrés y desempeño laboral estudio realizado en serviteca altense de Quetzaltenango* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
- Guzmán, A., & Vladimir, A. (2017). *El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14229>
- Herman, J., & Cullinan, W. (1997). Neurocircuitry of stress: central control of the hypothalamo–pituitary–adrenocortical axis. *Trends in Neurosciences*, *20*(2), 78-84. [https://doi.org/10.1016/S0166-2236\(96\)10069-2](https://doi.org/10.1016/S0166-2236(96)10069-2)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Huamancayo, K. (2020). *Estrés laboral relacionado al desempeño de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Luyando-Naranjillo* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1841>
- Jin, P., Yeung, A., Tang, T., & Bajo, R. (2008). Identifying teachers at risk in Hong Kong: Psychosomatic symptoms and sources of stress. *Journal of psychosomatic research*, *65*(4), 357-362. <https://doi.org/10.1016/J.JPSYCHORES.2008.03.003>
- Kotler, P., & Keller, K. (2012). *Dirección de marketing* (14a. ed.). <http://www.montartuempresa.com/wp-content/uploads/2016/01/direccion-de-marketing-14edi-kotler1.pdf>
- Martinez, H., & Benitez, L. (2016). *Metodología de la investigación social I*. Cengage Learning.
- McEwen, B. S. (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, *886*(1-2), 172-189. [https://doi.org/10.1016/S0006-8993\(00\)02950-4](https://doi.org/10.1016/S0006-8993(00)02950-4)
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (11 a. ed.). Pearson Educación. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

- Muse, L., Harris, S., & Feild, H. (2003). Has the Inverted-U Theory of Stress and Job Performance Had a Fair Test? *Human Performance*, 16(4), 349-364. [https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1604\\_2](https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1604_2)
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas*. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf)
- Organización Panamericana de la Salud. (2008). *Abuso de sustancias*. <https://www.paho.org/es/temas/abuso-sustancias>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35, 156-184. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Pérez, J. (2017). *Trata el estrés con PNL*. Centro de estudios Ramón Areces. [books.google.es/books?isbn=9788499612591%0A](https://books.google.es/books?isbn=9788499612591%0A)
- Rizo, H. (2005). Evaluación del desempeño docente: tensiones y tendencias. *Prelac*, 1, 146-163. <https://saravia.wordpress.com/2013/10/02/evaluacion-del-desempeno-docente-tensiones-y-tendencias-ii/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (8 ed.). Pearson Educación. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653267015>
- Salud mental: EsSalud brindó más de 53 mil consultas virtuales y presenciales. (2021, noviembre 5). *Andina: Agencia Peruana de Noticias*. <https://andina.pe/agencia/noticia-salud-mental-essalud-brindo-mas-53-mil-consultas-virtuales-y-presenciales-868323.aspx>
- Sandoval, M. (2021). *Relaciones de estrés académico con la situación laboral de estudiantes universitarios durante contexto de COVID-19* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. <http://bibliod.url.edu.gt/Tesis/wevg/2021/05/22/Sandoval-Maria.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2022). *Gestión del Rendimiento*.
- Sucso, B. (2018). *Estrés y Desempeño laboral de los Servidores De La Municipalidad Provincial de Tambopata - 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29011>

## **ANEXOS**

## Anexo A: Ficha Anónima de Evaluación del Estrés Laboral (FAEEL) - 2021

Adaptado de B. Sucso © (2018)

Nº	AFIRMACIONES / NEGACIONES	Nunca	A veces	Siempre		
<b>Dimensión 1: Síntomas físicos</b>						
1.	Ante situaciones conflictivas de conexión de internet se me altera la respiración.	N	CN	AV	CS	S
2.	Últimamente tiendo a enfermarme de gripe más de lo habitual.	N	CN	AV	CS	S
3.	He sentido hormigueo en los brazos o piernas mientras realizo mis actividades laborales.	N	CN	AV	CS	S
4.	Ante situaciones de tensión mientras desarrollo mis actividades siento que se me acelera el pulso.	N	CN	AV	CS	S
5.	Sufro de ardor estomacal varias veces por semana.	N	CN	AV	CS	S
6.	Desde hace tiempo he notado que se me cae mucho el cabello.	N	CN	AV	CS	S
7.	Sufro de dolor de espalda de forma continua después de concluir el desarrollo de mis clases.	N	CN	AV	CS	S
8.	Sufro de jaquecas o dolor de cabeza frecuentemente.	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 2: Síntomas psicológicos</b>						
9.	He tenido la urgencia de suspender mis clases para respirar aire puro.	N	CN	AV	CS	S
10.	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a exponer mis clases.	N	CN	AV	CS	S
11.	En ocasiones se me olvida que iba a decir o hacer.	N	CN	AV	CS	S
12.	Me he sentido triste sin razón aparente.	N	CN	AV	CS	S
13.	Los problemas del trabajo hacen que me enfade fácilmente con las personas que me rodean.	N	CN	AV	CS	S
14.	La tensión del trabajo está afectando mis hábitos de sueño.	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 3: Síntomas conductuales</b>						
15.	El exceso de trabajo hace que pierda el apetito o aumente.	N	CN	AV	CS	S
16.	Falto de manera continua a mis clases programadas.	N	CN	AV	CS	S
17.	Ingresa tarde a mis clases programadas.	N	CN	AV	CS	S
18.	Consumo algún estimulante o sustancia psicoactiva continuamente.	N	CN	AV	CS	S
19.	En algunas situaciones exhibo comportamientos nerviosos.	N	CN	AV	CS	S

## DATOS DEMOGRÁFICOS

<b>SEXO</b>	Masculino ( )	Femenino ( )	
<b>EDAD (años)</b>	a) 27 - 39 ( )	b) 40 - 52 ( )	c) 53 a más ( )
<b>GRADO ACADÉMICO</b>	a) Licenciatura ( )	b) Maestría ( )	c) Doctorado ( )
<b>CATEGORÍA DOCENTE</b>	a) Principal ( )	b) Asociado ( )	c) Auxiliar ( )
<b>TIEMPO DE SERVICIO</b>	a) 1 a 3 años ( )	b) 4 a 6 años ( )	c) 7 años a + ( )

## FICHA TÉCNICA

NOMBRE	: Cuestionario de sobre percepción del estrés laboral
AUTOR	: (Robbins & Coulter, 2005) citado por (Sucso, 2018)
OBJETIVO	: Recoger información sobre percepción del estrés laboral que experimentan los docentes.
UNIDADES DE ANÁLISIS	: Docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
FORMA DE APLICACIÓN	: Online a través de la plataforma Forms.
LUGAR DE APLICACIÓN	: Tingo María.

### Descripción del instrumento.

El instrumento es una escala de intervalos de 5 puntos y consta de 19 afirmaciones/negaciones, distribuidas en las 03 dimensiones para recoger percepciones sobre el estrés laboral padecido por los docentes de la Escuela Profesional de Administración.

Los elementos de la muestra otorgarán sus valoraciones en una escala de 5 puntos (donde 1= Nunca y 5 = Siempre) a cada una de las afirmaciones/negaciones.

## Anexo B: Ficha Anónima de Evaluación del Desempeño Laboral (FAEDL)

Adaptado de B. Sucso © (2018) y I. Chiavenato © (2011)

N°	AFIRMACIONES / NEGACIONES	Muy bajo desempeño		Regular desempeño		Alto desempeño	
	<b>Dimensión 1: Características individuales</b>						
1.	El docente es empático cuando el estudiante presenta problemas.	MB	BA	R	BU	A	
2.	Demuestra capacidad de resolución de problemas o impases que suceden en el desarrollo de la clase.	MB	BA	R	BU	A	
3.	Propone nuevas ideas, sugerencias para mejorar el rendimiento del estudiante.	MB	BA	R	BU	A	
4.	Aprovecha al máximo los recursos que tiene a disposición.	MB	BA	R	BU	A	
5.	Concreta sus ideas y proyectos como también de los estudiantes.	MB	BA	R	BU	A	
6.	Planifica sus actividades con anticipación al comenzar el ciclo académico.	MB	BA	R	BU	A	
	<b>Dimensión 2: Eficacia</b>						
7.	La información que brinda el docente es confiable.	MB	BA	R	BU	A	
8.	Los métodos de enseñanza favorecen el aprendizaje.	MB	BA	R	BU	A	
9.	Las estrategias empleadas por el docente han logrado potenciar el aprendizaje esperado.	MB	BA	R	BU	A	
10.	Cumple con las actividades planeadas.	MB	BA	R	BU	A	
11.	Considera que el docente se prepara anticipadamente antes de clases.	MB	BA	R	BU	A	
12.	Tiene conocimiento especializado para el desarrollo de su clase.	MB	BA	R	BU	A	
	<b>Dimensión 2: Eficiencia</b>						
13.	La puntualidad y cumplimiento de las actividades se desarrollan de manera oportuna.	MB	BA	R	BU	A	
14.	El nivel de conocimientos técnicos que posee le permite un buen desenvolvimiento en las clases.	MB	BA	R	BU	A	
15.	Se solidariza con los estudiantes cuando tienen problemas de conexión.	MB	BA	R	BU	A	
16.	Brinda asesoramiento a los estudiantes en el desarrollo de las actividades.	MB	BA	R	BU	A	
17.	Promueve la participación de los estudiantes en clases.	MB	BA	R	BU	A	
18.	Logra adaptarse con rapidez a las actualizaciones que se generan en el entorno virtual del aprendizaje.	MB	BA	R	BU	A	

**DATOS DEMOGRÁFICOS**

<b>SEXO</b>	Masculin ( ) Femenino ( ) o
<b>EDAD (años)</b>	a) 15-20 ( ) b) 21 - 26 ( ) c) 27 a + ( )
<b>CICLO ACADÉMICO</b>	a) I -II ( ) b) III-IV ( ) c) V-VI ( ) d) VII-VIII ( ) e) IX-X ( )

**FICHA TÉCNICA**

<b>NOMBRE</b>	: Cuestionario de sobre percepción del desempeño laboral
<b>AUTOR</b>	: (Chiavenato, 2011) y (Sucso, 2018)
<b>OBJETIVO</b>	: Recoger información sobre percepción del desempeño en el desarrollo de sus clases.
<b>UNIDADES DE ANÁLISIS</b>	: Estudiantes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Agraria de la Selva.
<b>FORMA DE APLICACIÓN</b>	: Online, plataforma de Microsoft forms.
<b>LUGAR DE APLICACIÓN</b>	: Tingo María, nivel nacional.

**Descripción del instrumento.**

El instrumento es una escala de intervalos de 5 puntos y consta de 18 afirmaciones/negaciones, distribuidas en las 03 dimensiones para recoger percepciones (opiniones) sobre el desempeño laboral en el desarrollo de las clases por los estudiantes en la Escuela Profesional de Administración.

Los elementos de la muestra otorgarán sus valoraciones en una escala de 5 puntos (donde 1= Muybajo y 5= Alto) a cada una de las afirmaciones/negaciones.



**Anexo D: Juicio de expertos: Liliana Victoria Coronado Chang**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**“EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA”**

**Experto 02** : Mg. Liliana Victoria Coronado Chang

Domicilio : Jr. José Prato N° 540

Especialidad del validador : Administración

**TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO**

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																	X			
2	Los ítems ayudan describir conductas.																			X	
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																			X	
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																			X	
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																			X	
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																			X	
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																			X	

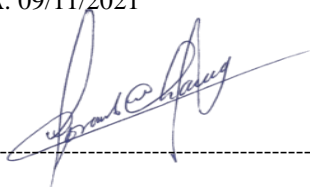
**OPINIÓN GLOBAL:** El Instrumento es aplicable para el trabajo de investigación

PUNTUACIÓN PROMEDIO

**89**

FECHA: 09/11/2021

FIRMA: \_\_\_\_\_



DNI: : 23015516

Teléfono : 981326714

E-mail : liliana.coronado@udh.edu.pe





Variable independiente: DESEMPEÑO LABORAL														
Características individuales				Eficacia					Eficiencia					GRAN MEDIA
Comprensión de situaciones	Creatividad	Capacidad de realización	MEDIA	Nivel de calidad de enseñanza	Metas logradas	Cumplimiento de las tareas asignadas.	Conocimiento del tema a enseñar	MEDIA	Responsabilidad	Nivel de conocimientos técnicos	Liderazgo y cooperación	Nivel de adaptabilidad	MEDIA	

DOCENTE 1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3
DOCENTE 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
DOCENTE 4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
DOCENTE 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
DOCENTE 6	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
DOCENTE 7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 8	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 9	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
DOCENTE 10	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
DOCENTE 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
DOCENTE 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
DOCENTE 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
DOCENTE 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
DOCENTE 16	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
DOCENTE 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
DOCENTE 18	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5

MAXIMO	4,8	4,7	4,8	4,7	4,8	4,6	4,8	4,9	4,8	4,9	4,9	4,7	4,8	4,8	5
MINIMO	2,2	2,3	2,5	2,3	2,2	1,8	1,8	2,0	2,0	2,1	2,1	1,8	2,3	2,1	2
RANGO	2,5	2,4	2,3	2,4	2,6	2,8	3,0	3,0	2,8	2,8	2,8	2,9	2,5	2,7	2
MEDIA	4,0	4,1	4,2	4,1	4,2	4,0	4,1	4,2	4,1	4,2	4,2	4,1	4,2	4,2	4
DESV. E	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	1,0	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	1
CV	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0
MEDIANA	4,3	4,3	4,5	4,4	4,5	4,3	4,7	4,6	4,5	4,7	4,4	4,4	4,4	4,4	4
MODA	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5