

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

El estrés y desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en

Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides

Carrión 2023

Para optar el grado académico de Doctor en:

Ciencias de la Educación

Autor:

Mg. Anni Janet ATENCIO CALZADA

Asesor:

Dr. Rómulo Víctor CASTILLO ARELLANO

Cerro de Pasco – Perú – 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

El estrés y desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en

Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides

Carrión 2023

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Oscar Eugenio PUJAY CRISTOBAL
PRESIDENTE

Dr. Werner Isaac SURICHAQUI HIDALGO
MIEMBRO

Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 201-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Mg. Anni Janet ATENCIO CALZADA

Escuela de Posgrado:
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
"EL ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ESTUDIANTES DEL DOCTORADO EN CIENCIAS DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN 2023"

ASESOR (A): Dr. Rómulo Víctor CASTILLO ARELLANO

Índice de Similitud:
11%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 17 de noviembre del 2025



DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A Dios nuestro Señor padre celestial.

A mis padres.

A mi esposo e hija.

A los docentes de la EPG – UNDAC.

Anni Janet.

AGRADECIMIENTO

A Dios Nuestro Señor padre; por brindarnos la bendición cada día de nuestras vidas.

A mi asesor, Dr. Rómulo Víctor CASTILLO ARELLANO, por sus acertados aportes y sus importantes aportes para el desarrollo y la culminación de la presente investigación.

A los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, Dra. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI, Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO y el Dr. Oscar E. PUJAY CRISTOBAL, por sus aportes en la revisión, corrección y aprobación de los instrumentos de investigación y entregarnos las oportunas recomendaciones para concluir la presente investigación.

Finalmente, expreso mi eterno agradecimiento y reconocimiento a todas los profesionales que contribuyeron y colaboraron con sus conocimientos en la culminación de la investigación.

RESUMEN

La investigación denominada: “El estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023”, cuyo propósito fue, determinar la relación que existe entre las variables de estudio, estrés y desempeño laboral. Por la misma naturaleza de la investigación, se ubica en el tipo de investigación básica por su finalidad y es descriptivo – correlacional por su profundidad de análisis, asume el diseño no experimental de cohorte transaccional, debido a que se conoce el índice de relación existente. La muestra estuvo constituida por 19 estudiantes del VI semestre. Para la recolección de datos, se emplearon dos instrumentos: un cuestionario sobre estrés compuesto por 16 ítems y un cuestionario sobre satisfacción del desempeño laboral con 22 ítems, ambos estructurados bajo una escala de Likert. Los instrumentos fueron sometidos a validación mediante juicio de expertos y alcanzaron altos niveles de confiabilidad, con coeficientes Alfa de Cronbach de 0,877 y 0,853, respectivamente. Resultando que, la correlación es positiva fuerte alcanzando el valor de 0,762. Asimismo, el coeficiente de Rho de Spearman calculado tiene un valor de $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) se concluye en rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1), es decir qué; “existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023”.

Palabras clave: Estrés, desempeño, laboral.

ABSTRACT

The investigation called: "Stress and job performance in PhD students in Education Sciences at the Daniel Alcides Carrión National University 2023", whose purpose was to determine the relationship that exists between the study variables, stress and job performance. Due to the very nature of the research, it is located in the type of basic research for its purpose and is descriptive - correlational for its depth of analysis, it assumes the non-experimental transactional cohort design, because the existing relationship index is known. The sample consisted of 19 students from the VI semester. Two instruments were applied: a 16-item stress questionnaire and a 22-item job performance satisfaction questionnaire. With Likert scale measurements, both instruments were validated through expert judgment and present a very good reliability level: 0.877 and 0.853 respectively. It turns out that the correlation is strong positive reaching the value of 0.762. Likewise, the calculated Spearman's Rho coefficient has a value of $p < \alpha$ ($0.000 < 0.05$) and it is concluded that the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternate hypothesis (H_1) is accepted, that is, "there is a statistically significant relationship between stress and job performance in PhD students in Education Sciences at the Daniel Alcides Carrión National University 2023".

Keywords: Stress, performance, job.

ÑAWI QILLQA

Kay ñawinchay sutinwan: “Estrés nisqawan llamk'ay rurayninpa rimanakuykuna, Educaciónmanta Yachachiqpa Doctoradupi yachakusqakuna, Daniel Alcides Carrión Yachay Sunturninpi, 2023 watapi”, willakuyta ruwanqa, estréswan llamk'ay rurayninpa ch'iqlaykuna rimasqankuta riqsichinapaq. Kay yachay kamachiykunapi, willakuyqa runa yachayninmanta yachay nisqam kan, ñawpaq hamut'ayninpi kikinriykuy – tupuykuy (correlacional) nisqam, ama ruraymanta hamuq (diseño no experimental) ñawichaywan, huk kutillan kawsayninpi (transaccional).

Rimanakuqkunam 19 yachaq runakunam VI semestrepí yachakusqankuna, chaykunam hukninakunam muestras kasqanku. Ishkay tapukuy qillqakuna ruwasqanku: huknin estrésqaq 16 ñiqichakunawan, huknin llamk'ay rurayninpa kusikuyta chaskichinapaq 22 ñiqichakunawan. Likert nisqapi tumpakuy huknin kikinchiway. Kay qillqakuna yachaq runakunapa amawtaykuna tapuywan churaymanta ruwasqanku, kikin suyaylla kasqanta riqsichikuq chiqanmi: 0,877 hinallataq 0,853.

Ruwasqankuta hamuqmi alli sinchi tupuykuy kachkan, Spearman nisqapi 0,762 chhaynin. Hukninmi $p < 0,05$ α ($0,000 < 0,05$), chaymi ñawpaq hich'ayninta (H_0) qaqarichisqa, ichaqa huknin alterna (H_1) nisqa uyarisqa, chaymi: estréswan llamk'ay rurayninpa ch'iqlaykuna kachkanmi, Educaciónmanta Yachachiqpa Doctoradopi yachakusqakuna, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023 watapi.

Siminakuna: Estrés, llamk'ay ruraynin, rimanakuy.

INTRODUCCIÓN

La investigación intitulada: “El estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023”, cuyo propósito fue, determinar la relación existente entre las variables de estudio: estrés y el desempeño laboral.

En los últimos años, se ha evidenciado un notable incremento del estrés en el entorno laboral, impulsado por los constantes cambios en el ámbito profesional, el incremento de las demandas del entorno organizacional y la creciente complejidad de las funciones que deben cumplir los trabajadores. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2004, p.12), el estrés laboral constituye uno de los principales factores que afectan negativamente tanto la salud física y mental de los empleados como el adecuado funcionamiento de las organizaciones.

Esta problemática se desarrolla en un contexto contemporáneo caracterizado por una sociedad globalizada y acelerada, donde los individuos enfrentan un ritmo de vida vertiginoso y situaciones inciertas. En este marco, los trabajadores se ven sometidos a altas exigencias laborales y cambios continuos en sus funciones. A esto se suman las secuelas de la crisis sanitaria generada por la pandemia de COVID-19, así como las condiciones socioeconómicas actuales del Perú, que han intensificado la prevalencia del estrés en el ámbito laboral, especialmente en aquellos casos donde se han modificado de manera significativa las dinámicas de trabajo. En consecuencia, este entorno dinámico y demandante genera una serie de reacciones y estados emocionales tensos, que impactan directa o indirectamente en la salud ocupacional de los trabajadores y en el desempeño laboral (Bedoya & Verdesoto, 2012).

Este escenario altamente demandante conlleva diversas respuestas emocionales y estados de tensión, los cuales repercuten directa e indirectamente en la salud ocupacional de los trabajadores y en su desempeño profesional (Bedoya & Verdesoto, 2012).

En este contexto, la presente investigación se orienta a analizar la relación entre el nivel de estrés y el rendimiento laboral en los profesionales de distintas áreas que

actualmente cursan el Doctorado en Ciencias de Educación en la UNDAC. El estudio incluye tanto a quienes desempeñan funciones administrativas como a quienes ejercen labores docentes en los niveles de educación básica y superior. Para ello, se considera esencial abordar inicialmente el concepto y las características del estrés desde una perspectiva general, para luego profundizar en sus manifestaciones dentro del ámbito laboral, su influencia sobre el desempeño de los trabajadores y las implicancias que este fenómeno genera en el funcionamiento organizacional.

Finalmente, someto este trabajo a la evaluación del distinguido jurado, en mi calidad de docente en constante proceso de formación, y manifiesto mi plena disposición a acoger sus observaciones y sugerencias, las cuales contribuirán significativamente al perfeccionamiento de la presente y futuras investigaciones. Por la atención prestada y por su valiosa labor, expreso mi sincero reconocimiento y gratitud.

La autora.

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

ÑAWI QILLQA

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	4
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general.....	4
1.3.2.	Problemas específicos	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	5
1.4.1.	Objetivo general.....	5
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	5
1.5.1.	Justificación teórica.....	5
1.5.2.	Justificación Metodológica	6

1.5.3. Justificación Práctica	6
1.5.4. Justificación Social.....	6
1.6. Limitaciones de la investigación	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	8
2.2. Bases teóricas - científicas	11
2.2.1. Estrés	11
2.2.2. Bases teóricas del estrés laboral	13
2.2.3. Concepto del estrés laboral.	15
2.2.4. Factores y dimensiones que originan el estrés laboral	17
2.2.5. Las dimensiones del estrés laboral.	20
2.2.6. Efectos del estrés laboral en el trabajador y en la organización	22
2.2.7. Características del estrés laboral	23
2.2.8. Tipos de Estrés	24
2.2.9. Desempeño laboral.....	26
2.2.10. Bases teóricas del desempeño laboral.....	27
2.2.11. Características del desempeño laboral	29
2.2.12. Dimensiones del desempeño laboral	30
2.2.13. Importancia del desempeño laboral	31
2.2.14. Evaluación del desempeño laboral	32
2.2.15. Dimensiones del desempeño laboral	33
2.2.16. Relación entre estrés y desempeño laboral	34
2.3. Definición de términos básicos	36
2.4. Formulación de hipótesis.....	38
2.4.1. Hipótesis general	38
2.4.2. Hipótesis específicas	38

2.5.	Identificación de variables	38
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	39

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

3.1.	Tipo de Investigación.....	41
3.2.	Nivel de investigación.....	41
3.3.	Método de investigación	42
3.4.	Diseño de la Investigación.....	42
3.5.	Población y muestra	43
3.5.1.	Población	43
3.5.2.	Muestra.....	44
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.6.1.	Técnicas	44
3.6.2.	Instrumentos	45
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	45
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	47
3.9.	Tratamiento estadístico	48
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	49

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	51
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	52
4.2.1.	Resultados nivel descriptivo.....	52
4.2.2.	Resultados nivel inferencial	54
4.3.	Prueba de hipótesis.....	56
4.4.	Discusión de resultados	61

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Página.

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1 – estrés.	39
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2 – desempeño laboral	40
Tabla 3. Población de estudio – estudiantes del programa de Doctorado - UNDAC	43
Tabla 4. Muestra de estudio – estudiantes del programa de Doctorado – UNDAC	44
Tabla 5. Validación del instrumento de investigación: cuestionario de estrés.....	45
Tabla 6. Validación del instrumento de investigación: cuestionario de estrés.....	46
Tabla 7. Niveles de validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos	46
Tabla 8. Valores de los niveles de validez.....	47
Tabla 9. Nivel de estrés	52
Tabla 10. Nivel de desempeño laboral	53
Tabla 11. Pruebas de normalidad	55
Tabla 12. Resultado de estrés - desempeño laboral.	56
Tabla 13. Resultado de estrés - desempeño de tareas.	57
Tabla 14. Resultado de estrés - desempeño contextual.....	59
Tabla 15. Resultado de estrés - desempeño negativo.....	60
Tabla 16. Resultados obtenidos del estrés y desempeño laboral	61

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página.
Figura 1. Modelo de estrés - desempeño.....	36
Figura 2. Resultados del nivel de estrés.....	53
Figura 3. Resultados del nivel de desempeño laboral.	54

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Desde diversos enfoques teóricos, se han desarrollado múltiples propuestas que analizan las causas del estrés laboral y sus repercusiones a nivel individual, grupal y organizacional. Entre las consecuencias más relevantes se encuentran alteraciones fisiológicas, psicológicas y conductuales en los trabajadores, las cuales inciden negativamente en su rendimiento laboral y en la eficiencia organizacional.

En este contexto, el presente estudio se propone examinar en profundidad los efectos del estrés laboral sobre el desempeño de trabajadores que ocupan distintas funciones y niveles jerárquicos dentro de una empresa peruana del sector construcción. Considerando las exigencias y el dinamismo inherentes a esta industria, resulta crucial identificar cómo el estrés impacta en la productividad y en la estabilidad laboral, especialmente en un escenario pospandemia, caracterizado por la digitalización, la automatización de procesos y la necesidad de adaptación a nuevas.

Ante esta problemática, las empresas deben asumir un rol activo en la prevención y gestión del estrés laboral, promoviendo un enfoque integral que no solo identifique y resuelva los factores estresantes, sino que también fomente mejores condiciones de trabajo. Esto requiere la participación de todos los miembros de la

institución y la implementación de estrategias que garanticen la salud ocupacional sin comprometer el cumplimiento de los objetos.

Actualmente, el estrés laboral se ha consolidado como uno de los principales desafíos que afectan al capital humano dentro del sistema económico global, afectando tanto al sector público como al privado. Esta situación ha generado desmotivación en los trabajadores y ha limitado significativamente su eficacia en el cumplimiento de sus funciones. El estrés laboral se manifiesta mediante respuestas emocionales, conductuales y funcionales, generalmente asociadas a una sobrecarga de trabajo.

Estudios recientes han identificado que el grupo etario más vulnerable al estrés laboral se sitúa entre los 18 y 32 años. Según la Asociación Latinoamericana para la Formación y Enseñanza de la Psicología (2020), el 50 % de los trabajadores jóvenes ha experimentado niveles severos de estrés, provocados por factores como la ansiedad, las condiciones del entorno laboral, la sobrecarga de tareas y las exigencias del contexto.

En esa línea, Bernal et al. (2018) sostienen que una investigación desarrollada en la Universidad de Harvard revela que, en Estados Unidos, la falta de oportuna al estrés puede contribuir a la aparición de enfermedades crónicas, incluyendo patologías oncológicas, a mediano y largo plazo. Asimismo, un estudio centrado en trabajadores migrantes latinoamericanos que laboran hasta 14 horas diarias en dicho país identificó como principales desencadenantes del estrés la sobrecarga laboral, la inseguridad en el empleo, la presión económica, la rigidez en las jornadas laborales, el trato inadecuado por parte de superiores y las condiciones laborales precarias.

Por su parte, un informe de la Universidad Autónoma de Nuevo León (2019) indica que el 85 % de las personas presentan patologías relacionadas con el estrés, tales como migrañas. Este tipo de afección suele originarse por la falta de liderazgo dentro del equipo, la monotonía de las tareas y el desgaste emocional asociado a las expectativas de crecimiento profesional. Estos factores pueden conducir a cuadros de

depresión, desmotivación y falta de compromiso, afectando de manera directa a las organizaciones. Entre las principales consecuencias se identifican la caída en los niveles de productividad, la reducción de la rentabilidad y el deterioro de la imagen institucional.

En el contexto peruano, la administración pública es comúnmente percibida como una alternativa para lograr estabilidad laboral a largo plazo. Sin embargo, con frecuencia se subestiman los riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores del sector público. Dichos riesgos pueden desencadenar enfermedades físicas y comprometer el equilibrio emocional del personal, incidiendo negativamente en su desempeño y en la calidad del servicio que brindan.

Por ello, resulta esencial priorizar la gestión del talento humano por encima de los aspectos meramente infraestructurales, considerando que los trabajadores constituyen el elemento clave para el desarrollo y funcionamiento óptimo de las instituciones del Estado. No obstante, los servidores públicos suelen estar expuestos a una elevada carga de trabajo, carencia de organización, limitada capacidad de decisión, escasa inversión estatal en modernización tecnológica, falta de flexibilidad laboral, reducción de espacios adecuados de trabajo y ausencia de políticas que promuevan la generación de nuevos empleos. Estas condiciones intensifican los niveles de estrés, disminuyendo el rendimiento del personal.

Se estima que aproximadamente ocho de cada diez trabajadores estatales sufren de estrés laboral como consecuencia directa de sus funciones, lo cual pone en evidencia la necesidad urgente de adoptar medidas eficaces que mejoren sus condiciones laborales y garanticen un entorno más saludable.

En síntesis, el estrés laboral representa una amenaza directa para la salud física y mental de los trabajadores, particularmente en el ámbito de las instituciones públicas. Esta situación afecta de forma significativa el rendimiento, la productividad y la eficiencia, lo que a su vez se traduce en un aumento del descontento ciudadano,

evidenciado en el incremento de reclamos por demoras en los procesos administrativos o académicos.

Frente a esta realidad, la presente investigación se propone determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los estudiantes del Doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión durante el año 2023

1.2. Delimitación de la investigación

- **Delimitación Espacial:** el estudio fue desarrollado en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión del distrito de Yanacancha, provincia y región de Pasco.
- **Delimitación Temporal:** la investigación se desarrolló durante 4 meses, desde setiembre hasta diciembre del 2023.
- **Delimitación del universo:** en el estudio, se consideró a todos los alumnos (programa doctorado), determinando como grupo muestral a los estudiantes VI semestre constituido por 19 estudiantes.
- **Delimitación del contenido:** La temática de la investigación se han centrado en el estrés y el desempeño laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación existente entre el estrés y el desempeño de tareas en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023?

- b. ¿Cuál es la relación existente entre el estrés y el desempeño contextual en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023?
- c. ¿Cuál es la relación existente entre el estrés y el desempeño negativo en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Establecer la relación existente entre el estrés y el desempeño de tareas en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.
- b. Establecer la relación existente entre el estrés y el desempeño contextual en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.
- c. Establecer la relación existente entre el estrés y el desempeño negativo en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

El estudio tiene una justificación teórica porque busca contrastar los marcos conceptuales existentes con su aplicación en la institución universitaria objeto de estudio y análisis. Además, permite evaluar las definiciones de las variables *estrés* y *el desempeño laboral*.

1.5.2. Justificación Metodológica

Desde el punto de vista metodológico, el estudio se fundamenta en el método científico, permitiendo un análisis profundo de la relación entre el estrés y el desempeño laboral. Se emplea un enfoque correlacional para examinar situaciones previamente ocurridas y establecer asociaciones entre las variables de estudio. Además, se utilizan instrumentos basados en modelos teóricos de amplia aceptación y vigencia en estudios académicos y empresariales, garantizando la validez y confianza.

1.5.3. Justificación Práctica

El estudio tiene una justificación práctica, ya que sus resultados permitirán una mejor comprensión de la relación entre el estrés y el desempeño laboral. Además, a través del uso del instrumento de medición, la institución universitaria y otros investigadores podrán evaluar estas variables en instituciones similares, lo que facilitará la identificación de problemas existentes y la toma de decisiones estratégicas para prevenir o minimizar.

1.5.4. Justificación Social

Desde el punto de vista social, el estudio se justifica porque sus hallazgos permitirán a la institución adoptar medidas que promuevan el bienestar de sus colaboradores, generando un impacto positivo en el clima organizacional. Asimismo, al analizar la situación actual, la institución podrá estructurar sus objetivos de manera que favorezcan una mejor interacción entre los colaboradores, las diferentes áreas, los proveedores y los clientes, beneficiando así a toda la institución universitaria.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones fueron:

- **Tipo informativo:** el acceso restringido y la dificultad para conseguir información escrita, bibliográfico de parte de los alumnos, profesores y directivos de la institución en mención, asimismo el desgano en contribuir en la aplicación de los

instrumentos de investigación para recopilar datos, lo que dificultó la obtención, clasificación y procesamiento de datos.

- **Tipo de tiempo:** las horas de trabajo sobrecargadas, la negativa de ciertos directivos, profesores y alumnos a participar en consultas sobre su actividad académica y administrativa retrasó la ejecución del cronograma de investigación.
- **Tipo económico:** La baja compensación económica que recibe el investigador, así como los costos que implica llevar a cabo la investigación en la adquisición de productos y servicios, han sido financiados con fondos personales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes internacionales

Montero (2021) realizó un estudio para determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en empresas bancarias. Metodológicamente, aplicó un enfoque cuantitativo correlacional con un diseño descriptivo y no experimental, ya que no se manipularon las variables. La población estuvo conformada por 155 trabajadores de ocho bancos en Ecuador, y se utilizó un muestreo censal, se empleó el cuestionario *OIT-OMS* para medir el estrés y el desempeño laboral de 24 ítems validado por expertos. El estudio concluyó que la relación entre el estrés y el desempeño laboral es débil, identificando como principal factor estresante la influencia negativa del liderazgo, derivada de una presión excesiva para el cumplimiento de objetivos. En consecuencia, el estudio recomendó implementar programas de capacitación para el personal con el fin de mitigar estos efectos negativos en la empresa.

Onofré (2021) llevó a cabo un estudio con la finalidad de determinar cómo afecta el estrés en el trabajo al rendimiento de los empleados del área de Recursos Humanos del Hospital de las Fuerzas Armadas, en Quito, a lo largo del año 2019. Metodológicamente, el estudio tuvo un enfoque mixto, con un alcance explicativo-

descriptivo, empleando un método deductivo y un diseño de tipo dogmático. Los resultados confirmaron la hipótesis planteada, evidenciando una fuerte relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de *R de Pearson* = 0.952. En este sentido, se concluyó que es fundamental que los empleadores presten atención tanto a la salud física como emocional de los trabajadores, implementando planes de acción que contribuyan a reducir los niveles de estrés y mejorar la satisfacción de los colaboradores, lo que, a su vez, impactará positivamente en la calidad del servicio brindado a los usuarios.

Villacrés y Zambrano (2020) llevaron a cabo un estudio con la meta de identificar la conexión entre el estrés en el trabajo y el rendimiento de los empleados públicos en una institución gubernamental del Cantón Chone, Ecuador, en el año 2020. Metodológicamente, el estudio tuvo un enfoque cualitativo con un alcance fenomenológico, empleando un método deductivo y de tipo aplicado.

Los resultados evidenciaron que los servidores públicos de la entidad analizada enfrentan un ambiente laboral adverso debido a la presencia de múltiples factores estresantes. Se concluyó que esta afectación psicológica tiene consecuencias negativas en el desempeño de sus actividades laborales, provocando una disminución significativa en la productividad. Además, el estrés laboral repercute en la calidad de vida de los trabajadores, afectando su salud física y mental, lo que, a su vez, genera insatisfacción en la sociedad debido a la deficiente prestación de servicios públicos.

Antecedentes nacionales.

Caballero y Vásquez (2021), cuyo estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en una empresa de transporte, se adoptó una metodología de investigación aplicada con un diseño no experimental, de corte transversal y con alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo compuesta por 120 colaboradores, definidos mediante la estimación a partir de la fórmula para poblaciones finitas y utilizando un muestreo probabilístico.

Para la recolección de datos, los autores emplearon dos cuestionarios —uno para cada variable— que fueron validados por expertos. Asimismo, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos, obteniéndose un valor de 0.772 para el cuestionario de estrés laboral y 0.787 para el de desempeño laboral, lo que indica un alto nivel de fiabilidad.

Los resultados revelaron una relación negativa y baja entre las dos variables, con un coeficiente de correlación de -0.610. Esto sugiere que, aunque el aumento del estrés laboral afecta el desempeño laboral, el impacto es moderado. En consecuencia, los autores recomiendan la implementación de talleres psicológicos para mejorar los niveles de cansancio emocional, así como fomentar una mayor interacción entre el personal, con el fin de fortalecer las relaciones sociales y promover el trabajo en equipo.

Salazar (2022) llevó a cabo un estudio con la finalidad de establecer la relación entre el entorno laboral y el desempeño laboral de los empleados administrativos en Lima Metropolitana. Metodológicamente, el estudio se fundamentó en un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, utilizando un método deductivo y un diseño de tipo básico.

Los resultados indicaron que existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables de ambiente laboral y desempeño laboral, caracterizada por una correlación negativa moderada. En otras palabras, se infiere que a medida que se implementan mejores estrategias de prevención del estrés y se optimiza el ambiente laboral, se mejora el desempeño del personal.

Machuca (2018) llevó a cabo un estudio con la finalidad de establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la organización GREA en Arequipa durante el año 2018. Metodológicamente, se adoptó un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, utilizando un método deductivo y un diseño de tipo básico. Los resultados revelaron una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño, evidenciada por una correlación negativa de -0.35,

estadísticamente significativa (valor bilateral < 0.05). Esto indica que, a mayor cansancio emocional en los servidores públicos, menor es su desempeño laboral, lo que afecta negativamente el desarrollo de sus actividades.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Estrés

El estrés se ha convertido en un desafío que ha aumentado en las empresas debido a la creciente complejidad de las tareas, así como a la rapidez de las transformaciones y modificaciones en el entorno laboral contemporáneo (Chiavenato, 2009). Para investigar el estrés relacionado con el trabajo, es esencial primero examinar el concepto y la esencia del estrés en un sentido general, para luego proceder a definir el estrés laboral; además de estudiar su conexión o impacto en el rendimiento de los empleados dentro de un contexto organizativo específico.

Aguilera (2019) afirma que el estrés surge principalmente debido a la complejidad que el consumismo introduce en la vida de las personas. Esto significa que los individuos se vuelven cada vez más dependientes de todo lo que ocurre a su alrededor, especialmente a través de dispositivos digitales. Esta situación crea un panorama bastante restringido en relación con la realidad. Además, las redes sociales generan una considerable presión sobre ciertos individuos. En otras palabras, a medida que las organizaciones crecen, también lo hace el problema, ya que hay mayor carga de trabajo y una presión adicional para finalizar tareas en el menor tiempo posible.

En esa línea, Bernal y otros (2018) mencionan que, fuera del entorno académico, para ciertas personas puede resultar muy agobiante, ya que no se limita únicamente a adquirir nuevos conceptos o experiencias, sino también a aplicarlos en la práctica para afianzar lo que han aprendido. De esta manera, el estrés laboral emerge como una causa importante de ansiedad, lo que hace necesario destacar el análisis del concepto y su naturaleza inmediata.

Cozzo y Reich (2018) indican que, desde un punto de vista disciplinario, se trata de una situación donde hay una comprensión clara, lo que a su vez genera una postura que produce un enfoque de tensión, actuando como un mecanismo para obtener una respuesta del cuerpo. Es decir, el estrés se manifiesta como una reacción ante la presión, la ansiedad, la incertidumbre sobre lo que puede suceder o las emociones de una persona. En este sentido, es fundamental entender que ante cada estímulo hay disposiciones en el individuo.

Bada (2020) define el estrés laboral como un estado que se conforma por tres componentes los cuales son el agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Con respecto a sus efectos el autor indica que tienen repercusiones económicas en las organizaciones ya que produce problemas de ausentismo y disminución en la productividad laboral.

Cruz (2021) define el estrés laboral como una situación que se manifiesta por la relación entre el individuo, el clima laboral y la percepción que tiene acerca de factores amenazantes del trabajo, los cuales afectan el bienestar físico, psicológico y social.

Molina et al. (2021) hizo una revisión del estrés laboral y sostiene que el modelo de Karasek de nombre Modelo Demanda-Control es una situación que se genera por el desequilibrio entre demandas psicológicas y control sobre el trabajo que combina la autonomía del trabajador en la toma de decisiones y su capacidad para desarrollar habilidades dentro del entorno de trabajo. Además, el autor añade y cita al estudio de Carrillo-García que sostiene que a falta del apoyo social de los superiores existe una tendencia a sufrir de estrés laboral.

Otra referencia importante según diferentes estudios e investigaciones orientan a tomar lo que sostiene la Organización Mundial de la Salud acerca del estrés laboral, al respecto indica que es la reacción que una persona puede experimentar ante ciertas presiones o exigencias del trabajo, mismas que pueden poner a prueba su capacidad para afrontarlas (MINEDU, 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que el estrés en el ámbito laboral está vinculado a la manera en que se organiza el trabajo, su diseño y las dinámicas entre los trabajadores, surgiendo cuando las demandas laborales no se ajustan o superan las habilidades, recursos o necesidades del empleado. También ocurre cuando el saber y las capacidades de un individuo o de un equipo para manejar dichas demandas no se alinean con las expectativas establecidas por la cultura de la empresa, de acuerdo con la guía de la OIT sobre la prevención del estrés en el trabajo (UCO, 2020).

Por tal motivo sugiere que el estado debe promover su crecimiento, así como la incorporación de tecnología en sus procesos para minimizar la incertidumbre que se vive en este mercado. De otro lado, con respecto al desempeño laboral en las empresas textiles, Lecaros (2018) sostiene que estas empresas además enfrentan un desempeño bajo porque no tiene la información adecuada, presentan resistencia al cambio y tienen además falta en la ejecución de estrategias de crecimiento por lo que no desarrollan una ventaja competitiva.

2.2.2. Bases teóricas del estrés laboral

Teoría de Maslach

En cuanto a los enfoques modernos, Lovo (2020) afirma acerca del estrés laboral, que este se basa en los estudios de Maslach que incorpora el concepto del síndrome de burnout propuesto en 1982 y actualizado con estudios posteriores, esta teoría sostiene que el estrés laboral tiene repercusiones en la persona tanto en el ámbito laboral como en ámbitos organizaciones y sociales.

En esta teoría, Maslach, propone que el stress es un síndrome causado por el cansancio emocional producido por la falta de contingentes emocionales y sentimientos de no poder realizar ningún aporte, así como la percepción que las personas son objetos (despersonalización) junto a una baja autoestima y bajas expectativas personales. Esto efecto tiene diversos orígenes tales como situaciones laborales, familiares o sociales.

Teoría de Karasek

Por su parte, Karasek (1979) propone la teoría de la interacción entre demandas laborales y control, en la que plantea que el estrés surge cuando se presentan exigencias laborales elevadas combinadas con bajos niveles de autonomía o control por parte del trabajador. Esta teoría se estructura en dos dimensiones clave:

Dimensión de demandas laborales: se refiere a la intensidad del trabajo, incluyendo aspectos como la cantidad, tipo y volumen de tareas, el ritmo laboral, la presencia de órdenes contradictorias, la dependencia del trabajo de otros, la necesidad de concentración, así como las interrupciones inesperadas.

Control sobre el trabajo: incluye dos componentes. El primero es la autonomía, es decir, la capacidad del trabajador para tomar decisiones y regular sus propias actividades. El segundo es el desarrollo de habilidades, que abarca oportunidades para el aprendizaje, la creatividad y la realización de tareas variadas.

Teoría de Johnson y Hall

Johnson y Hall (1988) plantean la teoría de interacción entre demandas, control y apoyo social, la cual es una ampliación de la teoría de Karasek, propuesta por Johnson y Hall (1988) y complementada por Karasek-Theorell (1990), donde añaden la dimensión del Apoyo Social (del superior o los compañeros). Esta última dimensión es un factor modulador del estrés. Llamada teoría de demandas-control-apoyo social.

Teoría de Hobfoll

Hobfoll (1989) plantea la teoría de conservación de recursos la cual explica el estrés destacando el papel de la falta de recursos. Los recursos pueden ser objetos, características personales o condiciones que protegen la salud. Destacan la autoeficacia, la autoestima, el optimismo y el apoyo social. El estrés se da cuando se percibe que se pueden perder recursos, cuando ya se han perdido o cuando no se pueden conseguir recursos suficientes. Cuando se restauran los recursos el estrés

disminuye. No perder recursos es más importante que ganarlos. Aquellas personas con pocos recursos son frecuentes que adopten posturas defensivas para conservarlos.

2.2.3. Concepto del estrés laboral.

Perspectivas conceptuales y modelos teóricos

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (1986), en el contexto laboral, el estrés es reconocido como uno de los principales factores que impactan negativamente tanto en la salud de los trabajadores como en el desempeño adecuado de las organizaciones para las que laboran. Específicamente, el estrés laboral ha sido definido como la reacción del individuo frente a demandas y presiones que superan sus conocimientos y capacidades, desafiando su habilidad para manejar dichas situaciones. En la actualidad, dadas las exigencias del entorno laboral, la presencia de cierta presión es inevitable e incluso puede resultar beneficiosa, ya que mantiene al trabajador alerta y motivado para cumplir sus responsabilidades. Sin embargo, el estrés se manifiesta cuando dicha presión se vuelve excesiva o difícil de controlar (OMS, 2004, p.12).

Seyle (1956), conceptualizaba el estrés como una respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresante o situación que provoque tensión; en contraste, Lazarus y Folkman consideraban que el estrés surge de una relación particular entre el individuo y su entorno, evaluada por el sujeto, quien lo percibe como una amenaza o una situación que excede sus recursos disponibles, poniendo en riesgo su equilibrio psicofísico (citados en Escalada et al., 2007).

Un informe conjunto del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud señala que los factores estresores laborales —como las interacciones en el trabajo, las condiciones del entorno laboral, la satisfacción laboral, las necesidades personales, la cultura y las circunstancias fuera del ámbito laboral— pueden influir directamente en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Además, la presencia de estos factores representa un riesgo

significativo para las economías tanto de países industrializados como en vías de desarrollo, ya que afectan la productividad y deterioran la salud física y mental de los empleados (Díaz Reategui & Garivia Torres, 2013).

Desde la disciplina de la psicología, el estrés ha sido conceptualizado desde varias perspectivas, entre las cuales destacan: el estrés como estímulo, como respuesta, como transacción y como resultado de la interacción. Estas distintas aproximaciones permiten fundamentar la manera en que se mide el estrés laboral, identificando si se evalúa el estímulo, la respuesta, la interacción o la transacción. A continuación, se describen las principales perspectivas y sus modelos teóricos, siguiendo la clasificación propuesta por Pérez (2019):

Estrés como estímulo: Esta perspectiva considera al estrés como una variable independiente proveniente del entorno, que puede ejercer presión física o emocional sobre la persona y afectar su bienestar de manera temporal o permanente. Por ello, es fundamental identificar los estresores, es decir, los factores y circunstancias tanto laborales como extralaborales que generan estrés. Dentro de esta línea se encuentra, por ejemplo, el modelo vitamínico de Peter Warr. Sin embargo, autores como Steiler y Rosnet critican este enfoque por no tener en cuenta las diferencias individuales, ya que una misma situación puede ser estresante para una persona y no para otra.

Estrés como respuesta: Desde este enfoque, el estrés se entiende como una reacción fisiológica, psicológica o conductual ante un estímulo amenazante. La teoría subyacente es el Síndrome General de Adaptación, desarrollado por Selye, quien planteó que el organismo responde a los estresores mediante un patrón en tres fases: alarma, resistencia o adaptación, y agotamiento. En el contexto laboral, se reconoce que el estrés desencadena respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales en el trabajador, las cuales pueden repercutir negativamente en la eficiencia organizacional.

Estrés como transacción: Esta perspectiva conceptualiza el estrés como la condición resultante de la evaluación cognitiva y emocional que realiza el individuo sobre su relación con el ambiente. Se analiza cómo la discrepancia entre las

demandas de la situación y los recursos biológicos, físicos, psicológicos, organizacionales y sociales con los que cuenta la persona para afrontarlas genera tensión o estrés.

2.2.4. Factores y dimensiones que originan el estrés laboral

Si bien la mayoría de las razones que originan el estrés en el trabajo están conectadas con la definición del empleo y la manera en que se administran las organizaciones (Pinedo y Azan Rodríguez, 2018), es fundamental tener en cuenta que hay diversos elementos o causas que generan estrés, dependiendo de los enfoques teóricos que utilicen los investigadores. En términos generales, se han identificado categorías que hacen una distinción entre factores ambientales, organizacionales e individuales (Chiavenato, 2009; Robbins y Judge, 2009; Atalaya, 2001):

En este contexto, Atalaya (2001) se adhiere a la clasificación que distingue entre factores ambientales, organizacionales e individuales. Sin embargo, el autor puntualiza que, según la esencia del estrés, aunque estos factores generalmente se examinan por separado, realmente pueden aparecer al mismo tiempo. Este aspecto es esencial considerar en cualquier análisis, ya que el estrés es un fenómeno que se intensifica: un estresor puede no ser decisivo en la vivencia física, mental y conductual de una persona, pero si ocurre cuando el individuo ya enfrenta un alto nivel de estrés, puede resultar perjudicial para él. Con esta aclaración, se identifican como causantes de estrés laboral los siguientes factores:

Factores ambientales: son aquellos que surgen de las particularidades del contexto social, político y financiero. Principalmente, se designan como factores estresantes a las dudas relacionadas con la economía, la política y la tecnología. • Dudas económicas: según el autor, se relacionan con modificaciones en las políticas económicas nacionales, que generan inquietud y ansiedad en las personas; especialmente durante crisis económicas o procesos de recesión que pueden conllevar un aumento en la tasa de desempleo.

Incertidumbres políticas: Por su lado, estos se distinguen por la existencia de transformaciones en la estructura social, así como por la aparición de riesgos políticos; muy comunes en naciones con inestabilidad económica y política.

Incertidumbre tecnológica: Estas últimas se originan debido a avances en la tecnología y la robotización, lo que también puede generar conflictos entre los empleados por la falta de habilidades para manejar los nuevos recursos, o por la capacidad que tienen las máquinas de sustituir el trabajo realizado por personas.

Las demandas de la tarea: hacen alusión al diseño que ha tomado el rol personal del empleado, en el que influyen elementos como la independencia, la diversidad de tareas, el entorno laboral, el nivel de mecanización o la organización del espacio físico.

Demandas del papel: se refieren a las tensiones que un empleado puede experimentar según su función particular dentro de la organización. Elementos como el exceso de trabajo o la ausencia de claridad en la asignación y ejecución de tareas, pueden generar discrepancias en los roles con expectativas complicadas de manejar o satisfacer de manera adecuada.

Demandas interpersonales: La presión asociada con la falta de apoyo social y la presencia de afecciones interpersonales no deseadas, lo que puede causar estrés en principio a los trabajadores con necesidades sociales generalizadas.

➤ **Factores organizacionales:** Dentro del entorno empresarial, hay varios elementos que pueden generar presión, los cuales se pueden categorizar según si se enfoca en las actividades, las funciones o posiciones, las exigencias entre personas, la organización y el liderazgo, o la fase de desarrollo en que está la empresa:

- *La estructura organizacional:* un exceso o la ausencia total de normas que delimiten las jerarquías dentro de la misma, junto con las pautas y el modo en que se realizan las decisiones, así como la carencia de involucramiento o acuerdo al establecer estas reglas, puede generar situaciones de conflicto.

- *El liderazgo organizacional:* según el autor, esto refleja la forma en que los directivos de la entidad administran. Comportamientos tales como un control excesivo sobre los trabajadores, la fijación de objetivos inalcanzables o la realización frecuente de despidos por múltiples razones, puede dar lugar a un ambiente tenso que provoca niveles de ansiedad.
 - *Etapas de la vida de la organización:* el recorrido por el que atraviesa la compañía puede provocar diferentes reacciones emocionales en sus integrantes. Por ende, las fases de formación o caída, suelen generar un alto nivel de tensión.
 - *Los problemas familiares:* la importancia que las personas dan a la familia y a las conexiones interpersonales puede influir en su estrés. Así, en ocasiones un empleado puede invertir más o menos tiempo en sus relaciones, o sentirse afectado de diversas formas por lo que ocurre en el ámbito emocional. Todo esto puede causar tensiones cotidianas que también impactan en su rendimiento en el trabajo.
 - *Los problemas económicos:* las complicaciones económicas constituyen otro de los inconvenientes que pueden causar tensión en los empleados, lo que puede dar lugar a disputas debido a la irritación, disminuir la atención en sus labores, entre otras cosas.
 - *Las características de la personalidad:* formada por factores intermedios o variaciones individuales, que afecta al grado de vulnerabilidad que pueden manifestar ante situaciones de tensión.
- **Factores individuales:** En última instancia, estos aspectos se relacionan con las vivencias y dificultades que influyen en las personas en el tiempo que no están comprometidas en tareas laborales, pero que, junto con los mencionados anteriormente, pueden intensificar los niveles de tensión. Algunos de ellos incluyen:

- *Los problemas familiares:* La importancia que la gente asigna a la familia y las conexiones interpersonales puede influir en los niveles de tensión. Así, en ocasiones, un empleado puede invertir más o menos tiempo en sus relaciones o sentir el efecto de diversas maneras por los eventos en su vida emocional. Esto puede llevar a tensiones cotidianas que también afectan el rendimiento en el trabajo.
- *Los problemas económicos:* Los problemas financieros son otra de las causas que pueden causar tensión en los empleados, lo que a su vez puede originar disputas debido a la frustración, disminuir la atención en sus labores, entre otras cosas.
- *Las características de la personalidad:* compuesta por factores intermedios o variaciones personales, que afecta la medida de vulnerabilidad que pueden tener frente al estrés. Por ejemplo, una persona con personalidad tipo A, que se distingue por su compulsión hacia el trabajo, con horarios saturados, una mentalidad competitiva y una tendencia a la impaciencia, es probablemente más propensa al estrés, en comparación con una persona de tipo B: relajada, que no se siente abrumada por las responsabilidades o que suele apreciar otros elementos de su vida cotidiana (Atalaya, 2001).

2.2.5. Las dimensiones del estrés laboral.

Según el cuestionario utilizado, se identifican diversos factores organizacionales que influyen en los niveles de estrés laboral de los trabajadores, los cuales se describen a continuación:

Clima Organizacional: Se refiere a las características del ambiente laboral, tanto en su aspecto físico como emocional, que se perciben dentro de la empresa. Este clima puede verse afectado por las actitudes y comportamientos de los empleados, y a su vez, influye directamente en los niveles de estrés que estos experimentan. Un clima organizacional

saludable favorece la efectividad y productividad, además de reducir la aparición de conflictos (Suárez, 2013).

Estructura Organizacional: Está relacionada con el diseño jerárquico de la institución y la posición que ocupa cada trabajador dentro de esta estructura. Incluye también el grado de control y supervisión que se ejerce sobre las actividades laborales, aspectos que pueden impactar en la percepción del estrés (Suárez, 2013).

Territorio Organizacional: Hace referencia al espacio físico donde cada trabajador realiza sus actividades diarias. Este espacio influye en el desempeño y en los resultados de la organización. Algunos empleados pueden desarrollar un sentido de propiedad sobre su área de trabajo, y la invasión o alteración de este territorio puede convertirse en una fuente significativa de estrés (Suárez, 2013).

Tecnología: Considera los recursos tecnológicos y materiales proporcionados al trabajador, así como las demandas y exigencias laborales relacionadas con su uso. La capacidad del empleado para manejar adecuadamente estos recursos también es un factor que puede generar o disminuir el estrés (Suárez, 2013).

Influencia del líder: El liderazgo dentro de la organización tiene un impacto crucial en el comportamiento de los trabajadores y en el logro de los objetivos. Según Suárez (2013), el “funcionamiento del líder” afecta la percepción de los niveles de estrés entre los colaboradores. Un liderazgo adecuado puede inducir cambios positivos en las actitudes y conductas de los empleados, reduciendo el estrés.

Falta de cohesión: Esta dimensión mide el grado de desunión o falta de adhesión en un grupo de trabajo, la cual puede ser un factor estresante en el desempeño laboral. Por el contrario, una alta cooperación, apoyo y unión

entre los trabajadores actúa como un factor protector contra el estrés organizacional (Suárez, 2013).

Respaldo del grupo: Se refiere al apoyo que un trabajador recibe de sus compañeros y supervisores frente a situaciones estresantes. Cuando existe un respaldo adecuado, el nivel de estrés percibido disminuye; en caso contrario, la ausencia de apoyo puede convertirse en una fuente de estrés adicional para el colaborador (Suárez, 2013).

2.2.6. Efectos del estrés laboral en el trabajador y en la organización

Los factores que provocan estrés laboral han sido ampliamente estudiados en diversos desarrollos teóricos que analizan cómo estos afectan tanto a los trabajadores como a las organizaciones en las que desempeñan sus funciones. A pesar de la variedad de enfoques, se identifican elementos comunes, especialmente en la manifestación de síntomas de naturaleza fisiológica, psicológica y conductual en los empleados. Estos síntomas, a su vez, impactan el desempeño en las tareas propias del trabajo y la efectividad organizacional en general.

Robbins y Judge (2009) destacan que los efectos del estrés pueden observarse a través de diferentes síntomas, que agrupan en tres categorías principales:

Síntomas fisiológicos: Inicialmente, gran parte de los estudios sobre estrés laboral se enfocaron en estos síntomas, dado que muchos investigadores provenían del ámbito de la salud. Se identificó que el estrés puede provocar alteraciones metabólicas, aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, elevación de la presión arterial, cefaleas e incluso ataques cardíacos. En la actualidad, se reconoce que la exposición constante a demandas laborales puede deteriorar la salud fisiológica, incrementando la vulnerabilidad a enfermedades respiratorias y debilitando el sistema inmunológico, especialmente en personas con baja autoeficacia orgánica.

Síntomas psicológicos: La insatisfacción laboral es uno de los signos más evidentes de estrés. Además, este puede manifestarse en estados de ansiedad,

tensión, irritabilidad, aburrimiento e indecisión. Factores como la sobrecarga de trabajo, la multiplicidad de demandas, la falta de claridad en responsabilidades y autoridad, se asocian con un aumento en la presión arterial, disminución del bienestar emocional y mayor insatisfacción.

Síntomas conductuales: Los estudios indican que el estrés suele relacionarse con disminuciones en la productividad, aumento del ausentismo y la rotación laboral. También se observan cambios en los hábitos alimenticios, incremento del consumo de tabaco y alcohol, habla acelerada, inquietud y trastornos del sueño. En relación al desempeño laboral, se plantea un patrón en forma de U invertida, donde niveles moderados de estrés pueden mejorar la capacidad de reacción y el rendimiento, pero un exceso de estrés resulta en una disminución significativa en la eficiencia (Robbins & Judge, 2009).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (2004) enfatiza que el estrés laboral tiene consecuencias adversas tanto en la salud psicológica y física de los trabajadores como en la eficacia de las organizaciones, siendo problema crítico que requiere estrategias sistemáticas de solución para empleadores, directivos y representantes sindicales.

2.2.7. Características del estrés laboral

Según, Maslach refiere características que a continuación se detalla:

- **Presión en el trabajo:** referido a sobrecarga de roles, exigencia, tiempo y horarios, más una cantidad limitada de energía para cumplir con estas exigencias que originan síntomas como: fatiga, irritabilidad, presión de sobrecarga del rol, trastornos psíquicos y la disminución en la atención y la productividad (Londoño, 2019).
- **Falta de apoyo social:** se genera cuando el colaborador no tiene el apoyo de su jefe inmediato ni de sus compañeros del trabajo, esto trae como síntomas tensión, malestar, sensación de soledad y depresión (Vidotti et al. ,2019) y (Londoño, 2019).

- **Falta de realización profesional:** se genera cuando el colaborador no vislumbra la posibilidad de ascender o escalar puestos laborales, es decir no visualiza que se dé una mejora de condiciones (no solo económica), esto trae síntomas como tensión, frustración y malestar general (Vidotti et al. ,2019) y (Londoño, 2019).
- **Factores organizacionales:** políticas y estrategias, rotación de puestos, los conflictos entre el personal, falta de apoyo de la alta dirección, ambigüedad de funciones, una escasa retroalimentación sobre el desempeño, contenido de las tareas, la cultura organizacional restrictiva y demás, son potenciadores del estrés laboral que se manifiestan en síntomas físicos, psicológicos y conductuales (Londoño, 2019).

El estrés en el centro laboral puede presentar reacciones tipo fisiológicas, tipo cognitivas, tipo conductuales o bien, tipo emocionales como sostiene López et al (2022) además sostiene que los estudios durante los últimos años indican que ha venido aumentando dentro de diverso tipo de grupos de trabajadores. Con respecto a estas reacciones Martínez F. (2021) cita a Casado Morales y sugiere que las reacciones fisiológicas según los autores.

2.2.8. Tipos de Estrés

De acuerdo con Sarsosa y Charria (2017) el estrés se puede clasificar en diferentes tipos, cada uno con características específicas:

- **Estrés agudo:** Es la forma más común de estrés y suele originarse por situaciones puntuales de presión o demandas actuales. Por ejemplo, la sobrecarga laboral, la insatisfacción económica o la ansiedad por alcanzar un ascenso en el trabajo pueden desencadenar este tipo de estrés.
- **Estrés agudo episódico:** Se presenta principalmente en personas que enfrentan una carga laboral excesiva y que tienen dificultades para controlar las circunstancias que atraviesan. Este tipo de estrés es frecuente en quienes trabajan en atención al cliente, ya que deben cumplir con las expectativas del cliente a pesar de enfrentar problemas personales o familiares. Esta situación

provoca en el individuo irritabilidad, hostilidad, comportamientos competitivos, impaciencia y agresividad, aunque también una alta motivación para alcanzar objetivos (Félix et al., 2018).

- **Estrés crónico:** Según Gómez et al. (2009), este tipo de estrés se produce cuando una persona está sometida presión durante un tiempo prolongado. Esta situación puede desencadenar conductas fuera de control, como violencia doméstica o autolesiones, y contribuir al desarrollo de cuadros depresivos graves que incluso pueden llegar al suicidio. El estrés crónico genera una constante percepción de amenaza en el cuerpo, lo que puede manifestarse en síntomas físicos como dolores musculares, fatiga, presión arterial baja, problemas, digestivos y sensaciones persistentes de dolor abdominal.
- **Deustres o Estrés positivo:** Este tipo de estrés tiene un efecto beneficioso, ya que puede provocar relajación y la activación de la adrenalina, lo que mejora la atención y la capacidad de respuesta. Es comparable a una "descarga de adrenalina" que permite a la persona enfrentar la presión con mayor habilidad y rapidez (Pérez, 2019). Por ejemplo, un servidor público bajo estrés puede mejorar su desempeño en la atención de sus diligencias, o un arquitecto puede encontrar inspiración en momentos de presión para diseñar planos innovadores, logrando resultados superiores (Cozzo, y Reich, 2018).
- **Distrés o estrés negativo:** Este tipo representa una respuesta adversa a las condiciones estresantes y suele estar asociado con consecuencias perjudiciales para la salud. El distrés se caracteriza por generar ansiedad, reacciones negativas hacia uno mismo o el entorno, y puede llevar a conductas graves como violencia, daños a terceros, e incluso a la muerte, homicidio o suicidio (Druker, 2019).

2.2.9. Desempeño laboral.

Concepto:

Según Rodríguez y Lechuga (2019), el desempeño laboral se define como la actuación de los individuos, también referido como desempeño del personal, y ocurre cuando los colaboradores aplican sus habilidades, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la organización, el ámbito de estudio, el hogar o, en términos generales, la sociedad en la que se desarrollan, con el propósito de alcanzar un resultado determinado. El desempeño individual resulta de la interacción entre los comportamientos y los resultados obtenidos, lo que implica que cualquier cambio en el comportamiento conlleva una transformación en el desempeño, ya que este último está directamente relacionado con la conducta del trabajador. De esta manera, el desempeño se entiende como el rendimiento colectivo de un grupo de personas orientado hacia metas específicas.

Por otro lado, Chiavenato (2018) define el desempeño laboral como el nivel de actuación o rendimiento que presentan los colaboradores dentro de la gestión de personal, en relación con las funciones que desempeñan. Destaca la importancia de que el trabajador tenga un conocimiento pleno de sus características individuales, lo que le permitirá cumplir eficazmente con sus responsabilidades y contribuir al logro de las metas organizacionales.

Asimismo, el desempeño laboral no solo permite que los colaboradores alcancen su potencial de desarrollo, sino que también contribuye significativamente al progreso de la organización. Este proceso es una forma de valorar la excelencia y las competencias individuales, centrándose especialmente en el aporte que el trabajador ofrece a la organización en el ejercicio de sus funciones, en conjunto con el conocimiento de sus características personales.

En una primera aproximación, Campbell et al. (1970), citados por Moleiro y Rodríguez (2004), conciben el desempeño laboral como la conducta observable en el ámbito laboral orientada a la consecución de los objetivos organizacionales. En la

misma línea, Bedoya y Verdesoto (2012) lo conceptualizan como un proceso que abarca las acciones necesarias para alcanzar las metas organizativas, las cuales pueden ser evaluadas en función del grado de contribución del trabajador.

Un aspecto esencial en el estudio del desempeño laboral es su vinculación con el nivel de cumplimiento de los objetivos empresariales. Chiavenato (2009) coincide en que el desempeño representa la forma en que el comportamiento del trabajador se orienta hacia el logro de las metas establecidas, pero además relaciona este concepto con factores como el esfuerzo individual, las recompensas recibidas y las condiciones laborales.

Por su parte, Ramos, Gracias y Peiró (1996) señalan que el desempeño debe analizarse como la acción que conduce a la consecución de resultados, enfatizando que no debe confundirse con el resultado en sí mismo. Sin embargo, existen posturas que resaltan la importancia del logro de la efectividad organizacional, que está estrechamente relacionada con el desempeño medido a partir de los resultados alcanzados (Ruiz Aguilar & Vega Córdor, 2016).

En relación con lo anterior, Chiavenato (2000) sostiene que el desempeño laboral es una manifestación de la eficacia del personal dentro de las organizaciones, la cual depende tanto de su conducta como de los resultados obtenidos y del nivel de satisfacción laboral experimentado. En la misma línea, Newstrom (2011) define el desempeño profesional como la manera en que los miembros de una organización trabajan eficazmente para alcanzar objetivos comunes, respetando las normas y reglas establecidas previamente

2.2.10. Bases teóricas del desempeño laboral

Teoría del desempeño de Campbell

De acuerdo con Bautista et al. (2020) esta teoría surge de la necesidad de la medición del desempeño laboral y que esto se lleve a cabo de forma integral, esto debido a que este constructo es multidimensional, ya que tiene como objetivo contar

con todos aquellos componentes que permiten medir el desempeño y así, la formulación de estrategias orientadas al logro de las metas planteadas.

En primera instancia el modelo teórico de Murphy (1989) citado por Bautista et al. (2020) plantea la teoría del desempeño que lleva su nombre en donde se hace énfasis en desempeño, productividad y eficiencia. El desempeño se refiere a un conjunto de comportamientos que son importantes para los objetivos de la organización. Los puestos laborales comprenden 4 tipos de comportamientos que son el comportamiento orientado a la tarea, el comportamiento orientado a actividades interpersonales, el comportamiento relacionado con la pérdida de tiempo y el comportamiento destructivo.

De acuerdo con el estudio realizado por Bautista et al. (2020) sobre las teorías del desempeño laboral, sugieren a Campbell en su propuesta ya que plantea la teoría denominada teoría general del desempeño laboral donde manifiesta que el desempeño laboral es el conjunto de actividades o elementos observables que realizan las personas y son importantes para las metas de la organización.

Esta teoría considera 8 factores que pueden ser agrupados según características tengan en común como son:

- (1) Rendimiento técnico
- (2) Habilidades técnicas e interpersonales
- (3) Comunicación
- (4) Transmisión comprensible, convincente y bien organizada, Iniciativa, persistencia y esfuerzo
- (5) Comportamiento de trabajo contraproducente
- (6) Efecto negativo en los objetivos previstos, supervisor, gerencial, ejecutivo, liderazgo; desempeño del liderazgo
- (7) Desempeño gerencial jerárquico
- (8) Logro de objetivos y rendimiento de liderazgo entre compañeros.

2.2.11. Características del desempeño laboral

De acuerdo con Chiavenato (2018) el desempeño debe evaluarse y este debe efectuarlo el gerente, el individuo o ambos. Se debe medir constantemente los resultados y compararlo con los objetivos al inicio planteados. La evaluación del desempeño tiene por objetivo la adecuación del individuo al puesto, capacitación, promoción, incentivo por buen desempeño, mejora de relaciones entre superiores y subordinados, autoperfeccionamiento del empleado, estimar su potencial, así como brindar un feedback.

Por su parte Chiavenato (2018) propone para un excelente desempeño laboral tomar en cuenta los diez mandamientos que son los siguientes:

- **Incluir a todos:** Comprometidos con la organización con un enfoque en las actividades integradas basadas en los clientes internos como externos. Eso se logra desarrollando una comunicación directa, así como determinando cual es el cliente principal que deben atender, para ello se deben identificar los requerimientos para exceder sus expectativas de calidad. El autor propone usar pregunta clave para clientes internos como ¿Cuáles son sus verdaderos requisitos y exigencias? Así como preguntas para clientes externos de la siguiente forma ¿Cómo comunico estos requisitos a mis proveedores?
- **Definir y alinear los objetivos comunes:** Importante tomar en consideración que el colaborador sepa lo que se espera de ellos a través de su colaboración, se requiere para ello que los objetivos sean cuantitativos, específicos y alcanzables. Este aspecto lo propone porque al alinear los objetivos se superan las limitaciones individuales para lograr que la organización crezca. Adicional a ello sostiene que se debe tener en cuenta que las personas tienen objetivos diferentes al ingresar a las empresas por lo que se deben alinear para que objetivos personales y de empresa se encuentren en un mismo rumbo y ambos sean compatibles y no contrarios.

- **Incrementar la interacción:** Apoyándose en elementos que permitan mejorar la comunidad vibrante de las relaciones entre colaboradores, de esta manera se humaniza no solo las tareas sino la organización. Al respecto, sostiene que la interacción entre personas es un tema complejo y tiene muchas variables por lo que también es dinámico, y lo clasifica en interacción con eficiencia cuando se logran objetivos individuales como es un ascenso, aumento del prestigio e interacción con eficacia cuando se logran además los objetivos organizacionales como es el aumento de la productividad, reducción de costos, aumento de utilidades entre otros aspectos organizacionales.
- **Diseñar una unión basada en los clientes:** Se debe tener en cuenta en cada actividad la presencia del cliente interno y externo, de tal manera que se tiene foco en las necesidades de estos y de esta manera desarrollar mejores relaciones. Al respecto, sostiene que, para atender al cliente externo, no se debe dejar de lado al interno, por lo que la empresa debe considerar primero satisfacer las demandas de los trabajadores responsables aplicando diversos métodos como la calidad total para lograr la optimización del capital humano.

2.2.12. Dimensiones del desempeño laboral

El desempeño laboral puede ser analizado desde diversas dimensiones. En este marco, Urriola (2011) identifica dos dimensiones principales relacionadas con el desempeño:

- **Conductas laborales:** Se refiere al estudio del impacto que tienen los individuos, los grupos y las estructuras organizacionales sobre el comportamiento dentro de las organizaciones. El objetivo es aplicar dichos conocimientos para mejorar la eficacia organizacional.
- **Productividad:** Según Urriola, la definición de productividad ha experimentado una evolución a lo largo del tiempo. Actualmente existen múltiples definiciones y factores que la componen, aunque ciertos elementos permanecen constantes en

su conceptualización, como la producción, el factor humano y el aspecto económico (Pinedo & Azan Rodríguez, 2018).

En complemento, Chávez (2015) amplía las dimensiones del desempeño laboral incorporando:

- **Habilidades laborales:** Estas hacen referencia a la capacidad, destreza y rapidez con la que una persona ejecuta una tarea, considerándose hábil aquella que logra el éxito a través de su pericia. Además, el autor distingue las capacidades como un proceso mediante el cual los individuos adquieren y desarrollan conocimientos, diferenciándolas de las competencias, que integran capacidades, habilidades, destrezas y actitudes en conjunto.
- **Relaciones interpersonales:** Dado que la mayoría de los entornos laborales son colectivos, resulta indispensable mantener un nivel adecuado de comunicación, cooperación e identificación entre los miembros del grupo de trabajo. Las relaciones interpersonales inciden significativamente en aspectos como el clima laboral, la productividad, la atención al cliente, el trabajo en equipo y la satisfacción laboral.

Por su parte, Santos Sánchez (2008) plantea que la competitividad constituye el factor clave para alcanzar un desempeño laboral óptimo. Define las competencias laborales como un conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, emociones, actitudes, motivaciones, características personales y valores, que, basados en la idoneidad demostrada, se asocian a un desempeño superior tanto del trabajador como de la organización, en línea con las exigencias técnicas, productivas y de servicios.

2.2.13. Importancia del desempeño laboral

La relevancia de esta evaluación radica en su capacidad para identificar y analizar cómo las transformaciones dentro de la organización pueden influir, ya sea de forma favorable o desfavorable, en el desempeño laboral. Desde la óptica del trabajador, permite conocer los resultados obtenidos en el cumplimiento de sus

funciones asignadas, así como reconocer las características personales que facilitan el desempeño efectivo de sus tareas y la consecución de los objetivos organizacionales. Además, constituye un elemento fundamental para el diseño y desarrollo de planes de carrera y procesos de promoción, aspectos que son parte integral del crecimiento profesional del empleado. Esta visión coincide con las propuestas de Rodríguez y Lechuga (2019), Carmona y Rosas (2017), y Chiavenato (2018)

2.2.14. Evaluación del desempeño laboral

Bedoya y Verdesoto (2012) señalan que la evaluación del desempeño es un proceso continuo, influenciado por la cultura organizacional, y que puede realizarse periódicamente mediante una entrevista anual o dos entrevistas semestrales. Asimismo, los autores distinguen dos tipos de evaluación del desempeño laboral: informal y formal. La evaluación informal se caracteriza por carecer de una estructura definida, basándose principalmente en observaciones casuales, percepciones o intuiciones. Por otro lado, la evaluación formal cuenta con un sistema racional y estructurado, constituyéndose como una herramienta más precisa, equitativa y útil para medir el desempeño.

Continuando con esta perspectiva, los autores argumentan que la evaluación no solo debe medir el grado de cumplimiento de las metas organizacionales, sino también la efectividad con la que estas se alcanzan, centrándose exclusivamente en aquellos comportamientos relacionados con el trabajo y bajo control del trabajador (Bedoya & Verdesoto, 2012).

Es importante destacar que el análisis del desempeño laboral es una herramienta comúnmente utilizada para la dirección y supervisión del personal, facilitando el desarrollo profesional de los empleados y optimizando los resultados organizacionales mediante un mejor aprovechamiento del capital humano. En este sentido, la evaluación del desempeño debe concebirse como un proceso orientado a la mejora continua y el reconocimiento, más que como un mecanismo de control

punitivo. Además, proporciona retroalimentación basada en resultados que permite tomar decisiones fundamentadas en áreas como la capacitación, el desarrollo de carrera y el establecimiento de niveles adecuados de motivación sostenida en el entorno laboral (Bedoya & Verdesoto, 2012).

Finalmente, para que la evaluación del desempeño sea efectiva, es necesario que exista una relación de confianza entre el evaluador y sus colaboradores, sustentada en un diálogo abierto, comprensión mutua y comunicación clara sobre las expectativas y formas de cumplimiento. Asimismo, esta evaluación debe realizarse en función del perfil del puesto y las competencias profesionales requeridas (Bedoya & Verdesoto, 2012).

Para la medición del desempeño laboral en la empresa objeto de estudio, se empleará el instrumento diseñado y aprobado por la empresa T&T Arquitectos SAC, elaborado por Gestor SIG, revisado por el Área de Recursos Humanos y validado por la Gerencia General. Este cuestionario enfatiza dimensiones relacionadas con habilidades laborales y relaciones interpersonales, permitiendo obtener información sobre el desempeño de individuos, grupos y estructuras organizacionales, abarcando también aspectos de satisfacción laboral, clima organizacional y trabajo en equipo.

2.2.15. Dimensiones del desempeño laboral

A. Desempeño de tareas:

El desempeño es un complejo y jerarquizado que se refiere a los comportamientos organizacionales relevantes orientados a la realización de tareas específicas, los cuales están bajo el control directo del individuo que los ejecuta (Campbell, Gasser, & Oswald, 1996; Sánchez & Levine, 2001). En este sentido, el desempeño de tareas se centra en la eficacia con la que los individuos llevan a cabo sus actividades diarias o funciones particulares dentro de una organización, evaluando si manifiestan las conductas necesarias para cumplir con dichas tareas.

B. Desempeño contextual:

Esta investigación, el desempeño contextual alude a las conductas que favorecen la mejora del ambiente psicológico, social y organizacional en el que se desarrolla el trabajo, contribuyendo así al logro de los objetivos de la organización. Según Borman y Motowildo (1993), este tipo de desempeño comprende los comportamientos que sustentan el entorno social y psicológico necesario para la realización efectiva de las tareas prescritas. En otras palabras, las acciones y actitudes de los individuos respecto a sus compañeros influyen en la calidad del clima laboral, pudiendo facilitar un ambiente favorable o, en caso contrario, generar condiciones que afectan negativamente el desempeño organizacional.

C. Desempeño negativo:

El desempeño negativo, tal como se evalúa en esta encuesta, se refiere a aquellas conductas y actitudes que ponen en riesgo la integridad física o psicológica de los miembros de una organización, como conductas amenazantes, violencia de género, soborno y acoso.

Es importante destacar que este cuestionario fue adaptado y modificado por el Gestor SIG y la empresa LL-C Certifications, entidad encargada de renovar anualmente las certificaciones ISO de la organización. Además, el instrumento puede clasificarse dentro de los métodos cualitativos, específicamente en escalas gráficas.

2.2.16. Relación entre estrés y desempeño laboral

Según Robbins y Judge (2009), aunque el estrés generalmente se examina desde su impacto negativo, no siempre debe considerarse perjudicial, ya que puede tener efectos positivos. Esto ocurre cuando el estrés representa una oportunidad que brinda una ganancia potencial, como en el caso de ciertos profesionales que, bajo condiciones de presión y estrés, logran optimizar su rendimiento. Así, en múltiples ocasiones, las personas utilizan el estrés de forma constructiva para maximizar su desempeño.

Asimismo, estos autores distinguen entre dos tipos de factores estresantes: los desafiantes y los obstaculizadores. Los primeros, asociados con la carga laboral, la presión por cumplir tareas y el manejo del tiempo, tienden a generar menos tensión que los segundos, los cuales dificultan el logro de metas. Aunque la investigación en este ámbito es reciente, los primeros hallazgos indican que los factores desafiantes son menos perjudiciales que los obstáculos.

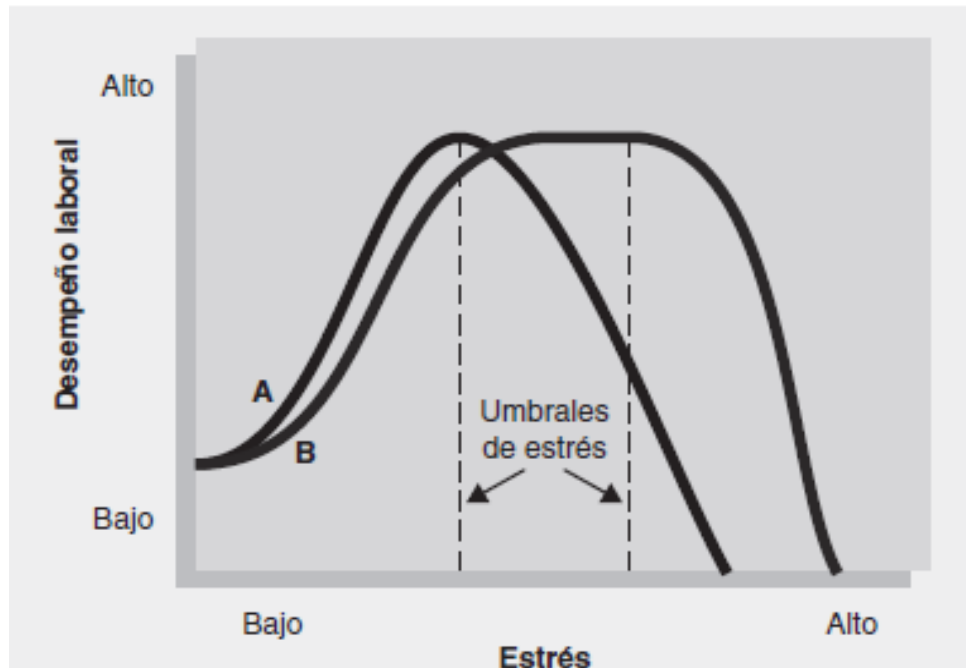
Por otro lado, se ha observado que el impacto del estrés depende de ciertas condiciones. Por ejemplo, los empleados con un alto compromiso afectivo hacia su organización pueden transformar el estrés psicológico en una mayor concentración y mejores resultados laborales. En contraste, aquellos con bajo compromiso tienden a mostrar un deterioro en su desempeño cuando enfrentan estrés. Además, cuando el estrés desafiador se incrementa, los individuos que reciben un fuerte apoyo organizacional presentan un desempeño superior, fenómeno que no se observa en empleados con escaso respaldo institucional (Robbins & Judge, 2009).

En línea con lo anterior, Newstrong (2011) sostiene que el estrés puede ser tanto beneficioso como perjudicial para el desempeño laboral, y propone un modelo que describe la relación entre ambos. Según este modelo, la ausencia de estrés implica la falta de retos laborales, lo que conduce a un bajo desempeño. A medida que el estrés aumenta, también mejora el desempeño, pues actúa como un estímulo que motiva a los trabajadores a buscar recursos para afrontar sus demandas. Este tipo de estrés positivo, denominado constructivo, impulsa a los empleados a responder eficazmente a los desafíos.

No obstante, llega un punto en que el estrés alcanza una meseta, correspondiente a la capacidad máxima diaria de desempeño. En esta etapa, la tensión adicional no mejora el rendimiento. Si el estrés continúa aumentando más allá de este umbral, se convierte en una fuerza destructiva que afecta negativamente el desempeño, manifestándose en una pérdida de habilidades para manejar situaciones estresantes y tomar decisiones, junto con conductas erráticas. Finalmente, si el estrés

sobrepasa un límite crítico, el rendimiento cae a cero, y el empleado puede sufrir una crisis nerviosa que le impide continuar trabajando (Newstrong, 2011).

Figura 1. Modelo de estrés - desempeño



2.3. Definición de términos básicos

Clima Organizacional:

Se entiende como el conjunto de características que definen el ambiente laboral dentro de una empresa, abarcando tanto las condiciones físicas como emocionales percibidas en el entorno de trabajo.

Cooperación:

Se refiere a los intercambios comunicacionales que pueden ser simétricos o complementarios, dependiendo de si están basados en la igualdad o en la diferencia. La cooperación fomenta sentimientos de pertenencia, afiliación, identidad y valores, los cuales condicionan las relaciones dentro de las redes sociales organizacionales.

Desempeño laboral:

Engloba las competencias, capacidades y habilidades profesionales del trabajador, así como los factores externos relacionados con la naturaleza del entorno laboral que influyen en su rendimiento.

Estrés laboral:

Constituye la influencia que el estrés ejerce sobre la salud y el bienestar de los empleados. Desde una perspectiva clínica, se enfatiza cómo las condiciones laborales estresantes afectan la salud mental del trabajador.

Estructura Organizacional:

La estructura organizacional se refiere al diseño y a los aspectos de jerarquización que involucran a toda la institución y a la posición del trabajador dentro de la misma

Falta de cohesión:

Falta de Cohesión: Según Suárez (2013), esta dimensión evalúa el grado de desunión o ausencia de adhesión dentro del grupo, lo cual puede actuar como un factor estresante que afecta negativamente el desempeño laboral.

Habilidades laborales:

Se refiere a la capacidad, destreza y rapidez con que un individuo realiza tareas o actividades, siendo una persona hábil aquella que logra el éxito debido a su competencia.

Influencia del líder:

La figura del líder juega un papel fundamental en el comportamiento de los empleados y en la consecución de los objetivos organizacionales.

Intercambio:

La comunicación es una interacción dinámica entre sujetos, no simplemente un influjo unilateral. Al analizar el intercambio de información en medios digitales, es importante considerar la frecuencia de uso y los propósitos con los que se realiza dicha comunicación.

Relaciones interpersonales:

Dado que la mayoría de los entornos laborales son colaborativos, es necesario mantener un nivel adecuado de comunicación, cooperación e identificación entre los miembros del grupo de trabajo.

Territorio Organizacional:

Esta dimensión se refiere al espacio físico en el que cada trabajador realiza sus actividades cotidianas, el cual influye en los resultados y el desempeño de la organización.

2.4. Formulación de hipótesis**2.4.1. Hipótesis general**

El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. El estrés se relaciona favorablemente con el desempeño de tareas en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023
- b. El estrés se relaciona favorablemente con el desempeño contextual en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.
- c. El estrés se relaciona favorablemente con el desempeño negativo en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.

2.5. Identificación de variables**Variable de estudio 1**

X: Estrés

Variable dependiente

Y: Desempeño laboral

Variable de estudio 2

- Género de los estudiantes (varones – mujeres).
- Edad de los estudiantes (38 – 51).
- Procedencia de los estudiantes (rural – urbano).
- Predisposición al cambio (buena – muy buena).

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Estrés: El estrés laboral se define como una tensión ocasionada por situaciones demandantes que generan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos, en ocasiones de gravedad. Se trata de un estado

de tensión tanto física como psicológica que surge cuando existe un desequilibrio entre las exigencias impuestas por la organización y los recursos disponibles por parte de los trabajadores para enfrentarlas o controlarlas (Aguilera Jiménez, 2019).

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1 – estrés.

Variables	Dimensiones	Instrumento	Escala Medición
Estrés	➤ Cultura organizacional	Cuestionario	Escala de Likert
	➤ Estructura organizacional		
	➤ Territorio organizacional		Siempre =3
	➤ Tecnología		Casi siempre = 2
	➤ Influencia de líder		Algunas veces = 1
	➤ Falta de cohesión		Nunca = 0
	➤ Respaldo del grupo		

Y: Desempeño laboral: según, Chiavenato (2000), El desempeño se define como la eficacia con la que el personal realiza sus funciones dentro de una organización, siendo un elemento fundamental para el buen funcionamiento de la misma. Este desempeño implica que el individuo lleve a cabo su trabajo con alta

productividad y satisfacción laboral. En este contexto, el rendimiento de las personas está determinado tanto por su comportamiento como por los resultados que logran alcanzar.

Tabla 2. Operacionalización de la variable 2 – desempeño laboral

Variables	Dimensiones	Instrumento	Escala Medición
			Escala de Likert
Desempeño laboral	➤ Desempeño de tareas ➤ Desempeño contextual ➤ Desempeño negativo	Cuestionario	Siempre =4 Casi siempre = 3 Algunas veces = 2 Nunca = 1

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

3.1. Tipo de Investigación

El propósito de la investigación fue establecer la relación entre las variables de estudio, la investigación fue de tipo básica por la naturaleza, y su profundidad de estudios fue el descriptiva - correlacional el cual ayuda a una comprensión integral del tema.

La naturaleza de este tipo de investigación se caracteriza por su capacidad para describir y definir su tema. Específicamente, se ocupa de relacionarlas con patrones y preferencias adecuadas.

3.2. Nivel de investigación

La presente investigación se ubica en el nivel descriptivo-correlacional.

Se considera descriptiva porque permite identificar y detallar las características de las variables de estudio: el estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del Doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, durante el año 2023. A través de este nivel, se pudieron describir los comportamientos, percepciones y condiciones relacionadas con el estrés laboral y el rendimiento de los participantes.

Asimismo, el estudio es correlacional, ya que buscó establecer el grado de relación entre las variables mencionadas. Este nivel de investigación no pretende explicar causalmente los fenómenos, sino determinar si existe o no una relación estadísticamente significativa entre ellos, así como la dirección y fuerza de dicha relación.

3.3. Método de investigación

Durante el proceso de la investigación, se emplearon varios métodos, como:

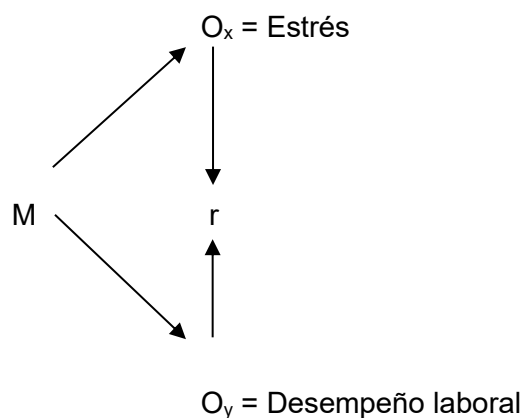
- **Método científico:** sigue un conjunto de procedimientos que involucran la formulación de problemas de investigación, la construcción del marco teórico, la derivación de secuencias específicas, la verificación de hipótesis y la obtención de resultados y conclusiones.
- **Método documental y bibliográfico:** en el estudio, utilizamos métodos documentales y bibliográficos, que involucraron la recopilación de información bibliográfica de los docentes. Esta información nos permitió examinar informes y publicaciones de organizaciones especializadas que fueron relevantes para nuestra investigación.
- **Método estadístico:** El empleo de los métodos estadísticos implica recopilar, organizar, codificar, tabular, mostrar, examinar y explicar los datos obtenidos de las muestras de investigación.

3.4. Diseño de la Investigación

La investigación responde al diseño no experimental de cohorte transaccional. Su propósito es conocer el nivel de relación de una o más variables de estudio. El procedimiento implica la medición de las variables de estudio. Como resultado, estos estudios son de naturaleza completamente básica o descriptiva.

Según lo precisa, Sánchez y Reyes (2002, 87), los investigadores disponen de un método de investigación fundamental. Este enfoque consiste en recopilar información actual sobre las variables de estudio o un tema de estudio, sin ejercer el control del tratamiento.

Los diseños que se prevé en esta categoría son los siguientes (Sanchez, 2002).



Dónde:

M = Muestra.

O_x = Variable 1 – Estrés

O_y = Variable 2 – Desempeño laboral

r = Relación entre las variables.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población estuvo constituida por todos los estudiantes del programa de Doctorado en Ciencias de la Educación de la UNDAC, matriculados en el periodo 2023-B, tal como se presenta en la tabla:

Tabla 3. Población de estudio – estudiantes del programa de Doctorado - UNDAC

Programa	Semestre	N	%
Doctorado en:	II	25	37,9
Ciencias de Educación	IV	22	33,3
	VI	19	28,8
Total	3	66	100,0

3.5.2. Muestra

La muestra de estudio es no probabilística de tipo intencionado, ya que deseamos conocer el nivel de relación entre las variables de estudio en los estudiantes del programa de Doctorado en Ciencias de Educación de la UNDAC matriculados en el periodo 2023-B, tal como detalla en la tabla:

Tabla 4. Muestra de estudio – estudiantes del programa de Doctorado – UNDAC

Programa	Semestre	N	Grupo
Doctorado en: Ciencias de Educación	VI	19	M
Total	1	19	

Fuente: Nomina de matriculados, programa Doctorado en CC.EE. – 2023.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Las técnicas empleadas fueron:

- **Documental:** Se utilizó para procesar información como los antecedentes de la investigación, sistematizar el marco teórico, empleando distintos métodos como fichas textuales, resumen, bibliografía y artículos de revisión.
- **Codificación:** se utilizó con el objetivo de procesar datos como: clasificación, y codificación de datos. Teniendo en cuenta la cantidad de muestra, cantidad de ítems de los instrumentos de investigación con el cual se obtuvo los resultados de la investigación.
- **Tabulación:** Consistió, en presentar los datos estadísticos en forma de tablas o cuadros con el objetivo de que resulten sencillos de leer y comprender.

3.6.2. Instrumentos

Los instrumentos empleados fueron:

- Cuestionario de estrés, con escala de Likert.
- Cuestionario de desempeño laboral, con escala de Likert

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

A. Nivel de Confiabilidad de los instrumentos de investigación

➤ Liderazgo directivo

Para asegurar la confiabilidad del cuestionario de estrés, se evaluó la consistencia interna de cada ítem. Esto implica determinar la interrelación y la equivalencia de los valores dentro del cuestionario. Para lograr esto, se aplicó el estadístico coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 5. Validación del instrumento de investigación: cuestionario de estrés.

	Escala Total
Nº de ítems	16
Coeficiente de Alfa de Cronbach	0,877

El Coeficiente Alfa de Cronbach es muy elevado, lo que nos permite confirmar que la herramienta consta de 16 elementos es segura y fiable.

➤ Cuestionario desempeño laboral

Para asegurar la fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral, se evaluó la consistencia interna de cada ítem. Esto implica determinar la interrelación y la equivalencia de los valores dentro del cuestionario. Para lograr esto, se aplicó el estadístico coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 6. Validación del instrumento de investigación: cuestionario de estrés.

	Escala Total
Nº de ítems	22
Coeficiente de Alfa de Cronbach	0,853

El Coeficiente Alfa de Cronbach es muy elevado, lo que nos permite confirmar que la herramienta consta de 22 elementos es segura y fiable.

B. Validez de los instrumentos de investigación - juicio de expertos

Según, Muñiz (2003, p. 151) “el proceso de validación que se utilizaron en el método de comprobación de las pruebas, y generalmente se organizan en tres categorías principales: validez de contenido, validez predictiva y validez de constructo”.

Los expertos concluyeron que existió una correlación significativa entre los objetivos y criterios del estudio, así como los componentes que conformaron la herramienta de recolección de datos mencionada en el proceso de validación. Obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 7. Niveles de validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos

Expertos	Estrés (%)	Desempeño laboral (%)	Aplicabilidad del instrumento
Dra. Eva Cóndor Surichaqui	88,7	87,8	Aplicable
Dr. Oscar Pujay Cristobal	86,8	89,2	Aplicable
Dr. Oscar Sudario Remigio	89,9	89,8	Aplicable
Promedio de valoración	86,5	86,9	

Fuente: elaboración propia.

De los resultados emitidos por los expertos y estudiar las variables en cuestión, los valores obtenidos y el grado de validez se analizan en la siguiente tabla:

Tabla 8. Valores de los niveles de validez

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy Bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Malo

Fuente: Cabanillas (2004, p. 76).

De los resultados al comparar con la tabla anterior manifestamos que, los cuestionarios sobre las variables de estudio se obtuvo el valor de 86,5% y 86,9% respectivamente, de ello concluimos que, los instrumentos de investigación poseen un grado de validez muy bueno para ambos casos porque están en el rango del 81 – 90 puntos.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Con el fin de manejar y examinar los datos obtenidos en este estudio, se siguieron una serie de procedimientos estadísticos que permitieron organizar, interpretar y dar respuesta a los objetivos e hipótesis planteadas.

Procesamiento de datos

Los datos obtenidos a través de los cuestionarios fueron organizados en una base de datos digital, utilizando el software estadístico SPSS versión 25, el cual facilitó el registro, codificación y tabulación de la información. Este procedimiento permitió preparar los datos para su posterior análisis cuantitativo, minimizando errores y asegurando una mayor precisión en los resultados.

Análisis de datos

El análisis de los datos se realizó en dos niveles:

Análisis descriptivo: Se utilizaron medidas estadísticas como frecuencias absolutas, frecuencias relativas (porcentajes), medidas de tendencia central (media aritmética) y medidas de dispersión (desviación estándar), con el fin de caracterizar el comportamiento de las variables estrés y desempeño laboral en los estudiantes del Doctorado en Ciencias de la Educación de la UNDAC durante el año 2023.

Análisis inferencial: Para determinar la relación entre las variables, se aplicó la **prueba de correlación de Spearman**, ya que las variables se midieron a escala ordinal y no se supo que los datos tuvieran una distribución normal. Este análisis facilitó establecer el grado y dirección de la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los participantes.

3.9. Tratamiento estadístico

Para una objetividad de los resultados se presentaron en tablas y figuras estadísticas. Para analizar estos resultados se aplicaron la estadística descriptiva con el apoyo del paquete estadístico SPSS V.25, este proceso contribuyó al cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Para garantizar la objetividad de los instrumentos de investigación se procedió a establecer la confiabilidad del instrumento, para nos apoyamos en el estadístico Alfa de Cronbach utilizando con el apoyo del paquete estadístico SPSS V.25 con el que se cumplió los procesos objetivos de la investigación.

Para probar las hipótesis de investigación se utilizó la prueba Rho de Spearman empleando un nivel de significancia de 5,0% (valor alfa bilateral de 0,05) el cual ha proporcionado información válida para establecer las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Orientación ética

Se emplearon la información de diversas investigaciones ubicadas en los repositorios institucionales de las universidades e institutos superiores de manera que se pudo conocer los aportes, información fue incorporada en la presente investigación respetando rigurosamente las normas de derechos de autor, citando con precisión cada fuente consultada dentro del ámbito académico. De esta manera, se evitó el plagio y se garantizó la originalidad y autenticidad en el desarrollo de los procesos investigativos.

Orientación filosófica

La presente investigación se sustenta en el enfoque filosófico humanista, que reconoce al ser humano como un sujeto activo, capaz de reflexionar sobre su realidad y transformarla. Desde esta visión, se valoran las experiencias y percepciones de los estudiantes del doctorado como elementos esenciales para comprender el fenómeno del estrés y su impacto en el desempeño laboral.

Asimismo, se asume una perspectiva crítica, en tanto se busca no solo describir o correlacionar variables, sino también comprender las condiciones sociales, laborales y académicas que contribuyen al surgimiento del estrés, considerando al ser humano como un ser integral que interactúa con su entorno y que puede verse afectado por múltiples factores.

Orientación epistémica

Desde el punto de vista epistémico, esta investigación se enmarca dentro del paradigma positivista con enfoque cuantitativo, ya que parte del supuesto de que la realidad puede ser medida, analizada y explicada mediante el uso de instrumentos objetivos y métodos estadísticos. Se busca establecer regularidades o patrones de comportamiento entre variables observables (estrés y desempeño laboral), sin intervenir en los hechos, pero sí interpretándolos con rigurosidad científica.

Al aplicar un diseño correlacional, se pretende identificar la relación existente entre las variables estudiadas, basándose en datos empíricos obtenidos a través de cuestionarios validados, confiables y sometidos a análisis estadístico. Este enfoque permite mantener la objetividad y replicabilidad de los resultados, brindando evidencia para la toma de decisiones en contextos educativos y laborales.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Se cumplieron los siguientes procedimientos previstos:

- ✓ Se finalizó y se expuso la investigación ante el jefe de unidad de posgrado – Facultad de Ciencias de la Educación y autorice su ejecución.
- ✓ Luego fueron presentados el proyecto de investigación a la unidad de posgrado para solicitar la aprobación y posterior aplicación – Director de la EPG UNDAC.
- ✓ Se elaboró los instrumentos de investigación y se puso a consideración de los expertos para la valides y confiabilidad de los instrumentos de investigación a través de juicio de expertos y la aplicación del alfa de Cronbach (dos cuestionarios).
- ✓ Se procedió aplicar los instrumentos de investigación al grupo muestral elegido para esta investigación – estudiantes del VI semestre del programa Doctorado en CC.EE.
- ✓ Se comenzó a trabajar y analizar los datos recopilados mediante técnicas de estadística descriptiva e inferencial.
- ✓ Posteriormente, se elaboró el informe final de los resultados obtenidos, utilizando el paquete SPSS V.25, concluyendo con la discusión de hallazgos, así como la formulación de conclusiones y recomendaciones.

- ✓ Por último, se elaboró el documento conclusivo de investigación con la guía del asesor, para su entrega a la EPG y su aprobación por los miembros del jurado, culminando con la sustentación pública del trabajo público.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Los hallazgos logrados se muestran de manera estructurada a través de tablas y gráficos, como consecuencia del estudio titulado: *El estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023*.

4.2.1. Resultados nivel descriptivo

En la siguiente tabla se presentan los resultados del estudio sobre satisfacción del desempeño docente y gestión de recursos humanos.

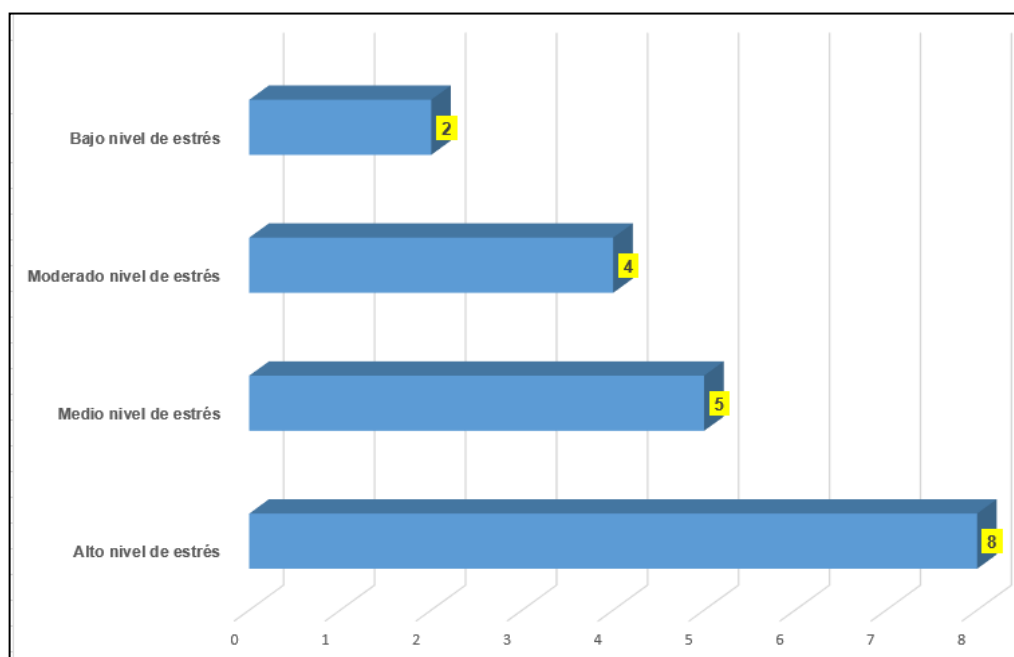
Resultados de la aplicación del cuestionario de estrés

Tabla 9. Nivel de estrés

Puntuación	Escala	f _i	%
> 154	Alto nivel de estrés	8	42,2
118 – 153	Medio nivel de estrés	5	26,3
91 – 117	Moderado nivel de estrés	4	21,0
< 90	Bajo nivel de estrés	2	10,5
Total		19	100,0

Fuente: resultados del cuestionario de nivel de estrés.

Figura 2. Resultados del nivel de estrés.



De la tabla anterior manifestamos que, 13 estudiantes que representan al 68,5% muestran estar en niveles de alto y medio con el estrés, y 6 estudiantes que representan el 31,5% muestran estar en niveles de moderado y bajo de estrés, en resumen, podemos afirmar que el nivel de estrés es muy notorio en este grupo muestral objeto de estudio.

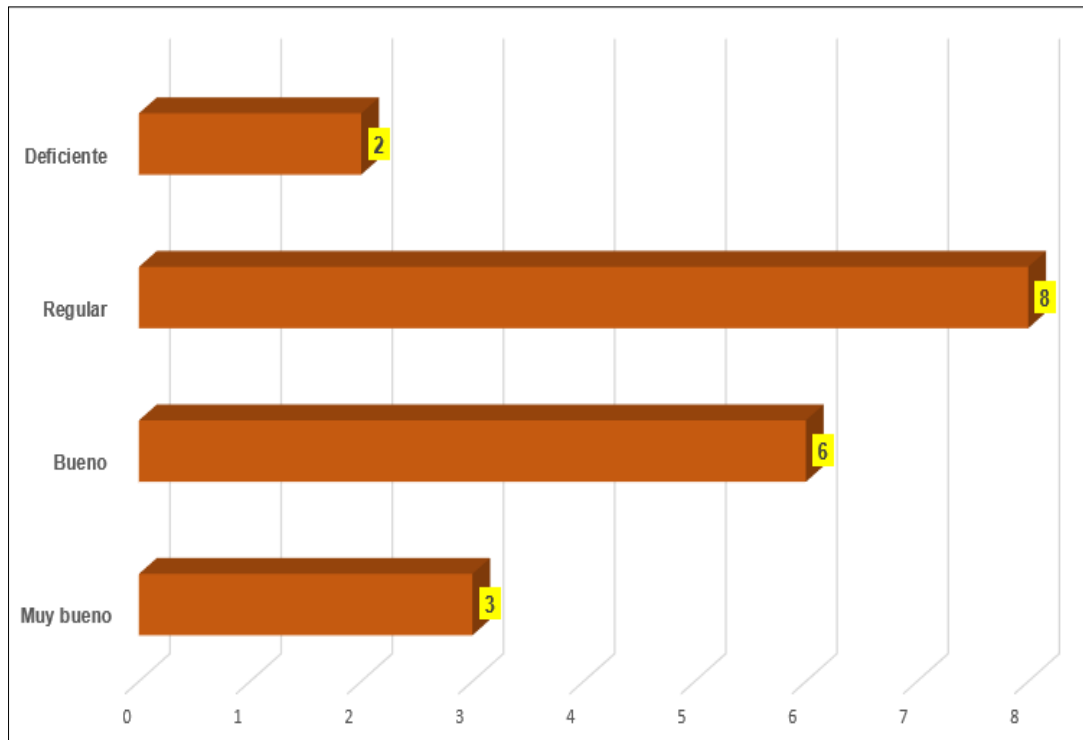
Resultados del cuestionario de desempeño laboral

Tabla 10. Nivel de desempeño laboral

Puntuación	Escala	f _i	%
60 – 80	Muy bueno	3	15,8
40 – 54	Bueno	6	31,6
20 – 39	Regular	8	42,1
00 – 19	Deficiente	2	10,5
Total		19	100,0

Fuente: resultados del cuestionario de desempeño laboral

Figura 3. Resultados del nivel de desempeño laboral.



De la tabla anterior manifestamos que, 13 estudiantes que representan al 68,5% muestran estar en niveles de alto y medio con el estrés, y 6 estudiantes que representan el 31,5% muestran estar en niveles de moderado y bajo de estrés, en resumen, podemos afirmar que el nivel de estrés es muy notorio en este grupo muestral objeto de estudio.

4.2.2. Resultados nivel inferencial

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov.

Para evaluar la normalidad se ha tomado en cuenta el grado de confianza del 95%, si el valor de significancia es inferior a 0,05 se deberá rechazar la hipótesis nula (H_0), para la cual se establecieron las siguientes hipótesis:

H_0 : El conjunto de datos obtenidos tiene una distribución normal.

H_1 : El conjunto de datos obtenidos no tiene una distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la H_0 .

$p > 0.05$, se conserva la H_0 .

Utilizando el SPSS V.25, tenemos el resultado de normalidad.

Tabla 11. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	0,235	19	0,007	0,879	19	0,021
Desempeño laboral	0,262	19	0,001	0,817	19	0,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

“Al analizar los resultados, se observa que, según la prueba de normalidad de *Shapiro-Wilk*, los estadísticos obtenidos fueron 0,879 y 0,817 para los instrumentos de investigación. Estos valores indican que los datos recolectados en los procesos presentan una distribución no normal, dado que los niveles de significancia de ambas variables son inferiores al umbral establecido ($p < 0,05$). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), lo que implica que el conjunto de datos no sigue una distribución normal. Esto determina que para la prueba de hipótesis se empleó una prueba no paramétrica, específicamente el coeficiente Rho de Spearman.

Evaluación de la hipótesis de investigación

Para evaluar las hipótesis planteadas, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, considerando el valor p calculado y comparándolo con un nivel de significancia de 0,05 (95% de confianza), debido a la naturaleza educativa del estudio."

Para contrastar la hipótesis de investigación, formulamos las siguientes hipótesis estadísticas:

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.

$$r_{xy} = 0$$

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.

$$r_{xy} \neq 0$$

Para el estudio actual se ha establecido un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$; dado que es un trabajo de tipo educativo. Pagano (2009; 293), al evaluar los resultados de la prueba de hipótesis se utilizará con el p-valor. Si $p \leq \alpha$ se rechazará la (H₀), de lo contrario, se aceptará la (H₁).

Tabla 12. Resultado de estrés - desempeño laboral.

		Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	19
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,762**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De los resultados obtenidos, podemos afirmar que existe una correlación significativa positiva fuerte que alcanza el valor de 0,762. Asimismo, el coeficiente de Rho de Spearman calculado tiene un valor de $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) se concluye en rechazar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis alterna (H₁), es decir qué; “hay

relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023”.

Prueba de hipótesis específica 1.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño de tareas en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.

$$r_{xy} = 0$$

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño de tareas en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.

$$r_{xy} \neq 0$$

Para el estudio actual se ha establecido un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$; dado que es un trabajo de tipo educativo. Pagano (2009; 293), al evaluar los resultados de la prueba de hipótesis se utilizará con el p-valor. Si $p \leq \alpha$ se rechazará la (H₀), de lo contrario, se aceptará la (H₁).

Tabla 13. Resultado de estrés - desempeño de tareas.

		Estrés	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	19
	Desempeño de tareas	Coefficiente de correlación	0,761**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De los resultados obtenidos, podemos afirmar que existe una correlación significativa positiva fuerte que alcanza el valor de 0,761. Asimismo, el coeficiente de Rho de Spearman calculado tiene un valor de $p < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) se concluye en desechar la hipótesis nula (H_0) y aprobar la hipótesis alterna (H_1), ya que; “hay relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño de tareas en los estudiantes del doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023”.

Prueba de hipótesis específica 2.

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño contextual en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.

$$r_{xy} = 0$$

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño contextual en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.

$$r_{xy} \neq 0$$

Para el estudio actual se ha establecido un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$; dado que es un trabajo de tipo educativo. Pagano (2009; 293), al evaluar los resultados de la prueba de hipótesis se utilizará con el p-valor. Si $p \leq \alpha$ se rechazará la (H_0), de lo contrario, se aceptará la (H_1).

Tabla 14. Resultado de estrés - desempeño contextual.

				Estrés	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación		1,000	0,764**
		Sig. (bilateral)		.	0,000
		N		19	19
	Desempeño contextual	Coeficiente de correlación		0,764**	1,000
		Sig. (bilateral)		0,000	.
		N		19	19
**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).					

De los resultados obtenidos, podemos afirmar que existe una correlación significativa positiva fuerte que alcanza el valor de 0,764. Asimismo, el coeficiente de Rho de Spearman calculado tiene un valor de $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) se concluye en desechar la hipótesis nula (H_0) y aprobar la hipótesis alterna (H_1), es decir qué; “hay relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño contextual en estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023”.

Prueba de hipótesis específica 3.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño negativo en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.

$$r_{xy} = 0$$

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño negativo en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023.

$$r_{xy} \neq 0$$

Para el estudio actual se ha establecido un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$; dado que es un trabajo de tipo educativo. Pagano (2009; 293), al evaluar los

resultados de la prueba de hipótesis se utilizará con el p-valor. Si $p \leq \alpha$ se rechazará la (H_0), de lo contrario, se aceptará la (H_1).

Tabla 15. Resultado de estrés - desempeño negativo.

		Estrés	Desempeño negativo
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	19
	Desempeño negativo	Coefficiente de correlación	0,760**
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De los resultados obtenidos, podemos afirmar que existe una correlación significativa positiva fuerte que alcanza el valor de 0,760. Asimismo, el coeficiente de Rho de Spearman calculado tiene un valor de $p < \alpha$ ($0,002 < 0,05$) se concluye en desechar la hipótesis nula (H_0) y aprobar la hipótesis alterna (H_1), es decir qué; “hay relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño negativo en estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023”.

4.4. Discusión de resultados

Tabla 16. Resultados obtenidos del estrés y desempeño laboral

Variables	Muestra	Media Aritmética	Desviación Estándar	Varianza
Estrés	19	129,89	28,087	788,877
Desempeño laboral	19	52,16	27,025	730,363

De acuerdo con los parámetros de medición empleados en el cuestionario, la puntuación de la variable estrés se encuentra en un nivel medio de estrés, con una media de 129,89 puntos.

De acuerdo con los parámetros de medición empleados en el cuestionario de desempeño laboral se encuentra en un nivel bueno alcanzó un promedio de 52,16 puntos.

Al establecer una conexión entre los niveles de medición de las variables de investigación, se puede concluir que existe un porcentaje muy considerable de estrés en los estudiantes del programa de Doctorado en CC.EE. el cual se encuentra estrechamente relacionados con el desempeño laboral que en promedio tienen un nivel de bueno en el grupo muestral objeto de investigación, como lo demuestra la fuerte correlación positiva de 0,76 puntos, lo que existe una relación significativa.

De los resultados obtenidos podemos afirmar que, los estudiantes del programa de Doctorado en Ciencias de la Educación de la UNDAC tienen considerablemente un alto nivel de estrés el cual perjudicaría enormemente el desempeño en sus centros de labor ya que este problema de siglo, a comparación con las investigaciones tomadas como antecedentes internacional del estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de ocho bancos en Ecuador concluyen que la relación entre el estrés y el desempeño laboral es débil, identificando como principal factor estresante la influencia negativa del liderazgo, por otro lado también la

investigación nacional de Salazar (2022) planteó que la asociación entre el ambiente laboral y el desempeño en el trabajo de los trabajadores administrativos en Lima Metropolitana. indicaron que existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables de estudio, caracterizada por una correlación negativa moderada. En otras palabras, se infiere que a medida que se implementan mejores estrategias de prevención del estrés y se optimiza el ambiente laboral, se mejora el desempeño del personal, a raíz de ello nuestra investigación concluye en mostrar que existe una relación significativa es decir a mayor estrés menor desempeño y a menor estrés mejor desempeño laboral del grupo muestral.

CONCLUSIONES

- 1°. En relación a los problemas de investigación, manifestamos que, el estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023, tal como muestra los resultados habiendo alcanzado un nivel de estrés medio y un nivel bueno en el desempeño laboral; habiendo alcanzado promedios de 129,89 y 52,16 puntos respectivamente, según lo reportado por los 19 estudiantes encuestados. Asimismo, se evidenció una correlación positiva fuerte, con un coeficiente de $r_{xy} = 0,76$, en la contrastación de hipótesis, el coeficiente de Rho de Spearman obtuvo un valor de $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), permitiendo rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1). Por consiguiente; “existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023”.
- 2°. En relación a la 1ra hipótesis específica, el estrés se relaciona favorablemente con el desempeño de tareas en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023. Los resultados muestran una correlación positiva fuerte, con un valor de $r_{xy} = 0,761$. En la comparación de hipótesis, el coeficiente de Rho de Spearman arrojó un valor de $p < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) se concluye en rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , es decir qué; “existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño de tareas en los estudiantes del doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023”.
- 3°. En relación a la 2da hipótesis específica, el estrés se relaciona favorablemente con el desempeño contextual en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023. Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva fuerte con un coeficiente de $r_{xy} = 0,764$. En cuanto la prueba de hipótesis, el coeficiente de Rho de Spearman calculado tiene un valor de $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) se concluye en rechazar la H_0 y aceptar la hipótesis alternativa H_1 . Por consiguiente,

“existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño contextual en el grupo del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023”.

4°: En relación a la 3ra hipótesis específica, el estrés se relaciona favorablemente con el desempeño negativo en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023. Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva fuerte con un coeficiente de $r_{xy} = 0,760$. En cuanto la prueba de hipótesis, el coeficiente de Rho de Spearman calculado tiene un valor de $p < \alpha$ ($0,002 < 0,05$) se concluye en rechazar la H_0 y aceptar la hipótesis alternativa H_1 . Por consiguiente, “existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño negativo en el grupo del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023”.

RECOMENDACIONES

- 1º: Se recomienda a las autoridades de alta dirección de la EPG – UNDAC, continuar con la política mejora continua y de seguir incentivando a la buena práctica a través de reconocimientos y estímulos con la intención de motivarlos y reducir la brecha de incrementar los niveles del estrés y disminuir el desempeño laboral de las personas.
- 2º: Se recomienda a los docentes de la EPG – UNDAC, seguir tomando en cuenta las diferencias particulares o responsabilidades de los estudiantes del doctorado y no sobrecargarlo con asignaciones o tareas para el hogar teniendo en cuenta sus estilos de aprendizaje y desempeño de los integrantes del grupo muestral.
- 3º: Se recomienda a los estudiantes del Doctorado en Ciencias de la Educación y demás grupos de investigación valorar el trabajo emprendido por los directivos y docentes, reconociendo y practicando todo lo enseñado en sus labores cotidianas, del mismo modo se propone confraternizar con los miembros de la comunidad educativa en su conjunto y fortalecer los lazos de amistad y compartir criterios de mejora de la Institución universitaria a través de un trato amable y horizontal en el marco de una comunicación viable y respetuosa vinculada a las metas institucionales.
- 4º: Se sugiere implementar programas de cursos de relajación con el objetivo de reducir los niveles de estrés, ya que este puede generar dificultades en diversas áreas de la vida, tanto personal como laboral. Por ello, se recomienda aplicar un test semestralmente para evaluar los niveles de estrés y, con base en los resultados, elaborar planes que permitan corregir las deficiencias identificadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera Jiménez, S. (Mayo de 2019). *Estrés Laboral. Universidad de Jaén. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas*. Obtenido de http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/10856/1/TFG_estrs_laboral_pdf.pdf
- Álvarez Correa , V. A. (2019). *Diseño de un modelo de afrontamiento del estrés laboral para una empresa de servicios de lavado textil*. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/7683>
- Álvarez Diaz, E., & Zaldívar Pérez, D. (2022). Teoría de la conservación de los recursos y su relación con síndrome de desgaste profesional (burnout). *Revista Cubana de psicología*, 17.
- Andina. (Julio de 2019). *Siete de cada 10 trabajadores quieren cambiar de empleo. Agencia Peruana de Noticias*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-siete-cada-10-trabajadores-quieren-cambiar-empleo-849872.aspx>
- APA. (2010). *Los distintos tipos de estrés. American Psychological Association*. Obtenido de <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- Arias Gonzáles, J. L., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T. L., & Vasquez Pauca, M. J. (Mayo de 2022). *Metodología de la Investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. (W. Sucari, J. Quilca, & P. Aza, Edits.) Puno, Perú: Instituto universitario de innovación Ciencia y tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Atalaya P, M. (2001). El estrés y su influencia en el trabajo. *Industria Data 2001*, 12.
- Ayay Pinedo, J., & Azan Rodriguez, E. (Marzo de 2018). Relación del estrés y el desempeño laboral en la cadena molinera Induamerica Trade S.A - San Martín. (U. P. Unión, Ed.) Tarapoto, Perú. Obtenido de <https://www.studocu.com/es-ar/document/instituto-de-ensenanza-superior-no-9-015-valle-de-uco/psicologia/relacion-del-estres-laboral-y-el-desempeno-laboral-en-la-cadena-molinera-san-martin-tesis-nacional-2/19880698>
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo, S. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (2020 de 2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes

- peruanos. *MediSur*, 18, 7. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model. *Emeraldinsight*, 163. Obtenido de <https://peopleful.io/Job-Demands-Resource-Model-research.pdf>
- Banco Mundial. (2025). *Perú panorama general*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/country/peru/overview>
- Baque Cantos, M. A., & Cañarte Quimis, L. T. (Mayo de 2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Ciencia & Sociedad*, 3(2), 13. Obtenido de <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73>
- Bautista Cuello, R., & Cienfuegos Fructus, R. (Julio de 2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Lima, Perú: Universidad Peruana Unión.
- Bedoya Chico, J. F. (2012). Estudio de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área operativa en la empresa pública Correos del Ecuador. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/dc53c057-a29b-491d-b38f-64f6d530ec8e>
- Bernal, L. J., Juárez García, D. M., & Téllez, A. (2018). La influencia del estrés y el optimismo sobre la calidad de sueño de mujeres con cáncer de mama. *Psicooncología*, 12. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/PSIC/article/view/61434/4564456548062>
- Cabrera Lazarini, J. J., & Urbiola Solís, A. E. (2012). *Copromiso organizacional y estrés ocupacional: Estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica*. Gestión y estrategia. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/48395706.pdf>
- Carmona Fuentes, P., & Rosas Reyes, R. E. (2014). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Lider*, 19(31), 12. Obtenido de <https://ceder.ulagos.cl/lider/images/numeros/31/5.-Carmona.pdf>
- Catherine Chavez, L. (2016). El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A. en el periodo 2015.

- Tacna, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/80/chavez-lizbeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Checa LLontop, L. A., Cabrera Cabrera, X., & Chávarry Ysla, P. D. (03 de Julio de 2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Revista Unheval*. Obtenido de <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/746/689>
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Red de revistas científicas de América Latina*, 21(2), 111 - 128. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da Edición ed.). México, México: Mc Graw Hill. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacion._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos*. (M. I. Martinez, Ed.) Mc Graw Hill. Obtenido de <http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Díaz Reategui, I. D., & Gaviria Torres, J. K. (Abril de 2013). estres laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II - 2. Obtenido de <https://repositorio.unsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/58943ca7-0be3-4b03-8b29-bd87554971d5/content>
- Guzmán Araque, A. V. (2017). El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/63667609-db2f-4a2f-96d4-57c467679391/content>

Heller, R. (2006). Grandes maestros de los negocios. (112), 1. Orbis Ventures S.A.C.

Hernández Gracia, T. J. (2023). Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*(101).

Hernández Lalinde, J. D. (s.f.). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. 37(5), *Activos venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. Cúcuta, Colombia. Obtenido de https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_5_2018/25sobre_uso_adequado_coeficiente.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Lucio, P. (s.f.). Metodología de la investigación. 6ta Edición. Mexico: Mc Graw Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.

Karasek, R., & Theorell, T. (2018). Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York, USA: Basic Books. Obtenido de <https://archive.org/details/healthyworkstres0000kara/mode/1up>

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie protección de la salud de los trabajadores N° 3*. Obtenido de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf>

Lira, D., & Custodio, N. (Marzo de 2018). Los trastornos del sueño y su compleja relación con las funciones cognitivas. *Revista de Neuro Psiquiatra*, 81. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972018000100004

Locke, A. (2019). ¿Que es la satisfacción laboral? (O. B. Performance., Ed.)

Lopez Gonzáles, Á., & Ayenza Váldez, J. Á. (Febrero de 2008). Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist. (46). (G. p. laborales, Ed.) Zaragoza, España.

Lovo, J. (30 de Diciembre de 2020). Síndrome de burnout: un problema moderno. Salvador. doi:<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

- Mamani Encalada, A., Obando Zegarra, R., Uribe Malca, A. M., & Vivanco Tello, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *CORE*. Obtenido de https://www.academia.edu/102859781/Factores_que_desencadenan_el_Estr%C3%A9s_y_sus_Consecuencias_en_el_Desempe%C3%B1o_Laboral_en_Emergencia
- Mamani Guzmán, C., Palacios Sarmiento, T. Y., & Priori Flores, M. B. (Abril de 2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *8(1)*. (I. R. journal, Ed.) doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Mejía Loor, J. F. (2023). Estudio desempeño laboral departamento de Rentas del GAD Tosagua. *Revista ULEAM Bahía Magazine*, *4*, 183-194. Obtenido de https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/uleam_bahia_magazine/article/view/309
- Mendiburu Zavala, C. E., Pérez Pérez, C., Lugo Ancona, P., Peñaloza Cuevas, R., & Pérez Martínez, E. (2021). Calidad del sueño, estrés percibido y desórdenes temporomandibulares dolorosos en adultos jóvenes de dos comunidades mexicanas. *Scielo*, *15*. Obtenido de <https://ijodontostomatology.com/es/articulo/calidad-del-sueno-estres-percibido-y-desordenes-temporomandibulares-dolorosos-en-adultos-jovenes-de-dos-comunidades-mexicanas/>
- MINEDU. (2021). El estrés laboral. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7757/EI%20estres%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de la Producción. (2022). Ministro de la Producción se reunió con gremios del sector textil y confecciones de Gamarra,. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/produce/noticias/657275-ministro-de-la-produccionse-reunio-con-gremios-del-sector-textil-y-confecciones-de-gamarra>
- Moreno, M. (2018). La Enciclopedia del Community Manager. Grupo planeta. Obtenido de https://proassetspdlcom.cdnstatics2.com/usuaris/libros_contenido/arxiu/38/37723_La_enciclopedia_del_Community_Manager.pdf

- Nel Quezada, L. (2019). *Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación*. Macro E.I.R.L. Obtenido de <https://editorialmacro.com/wp-content/uploads/2021/02/9786123045760.pdf>
- Oblitas, L. A. (2006). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Australia: International Thompson. (R. C. Chávez, Ed.) Mexico. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/109608884/Psicologia-de-La-Salud-y-de-La-Calidad-de-Vida-Oblitas>
- OIT. (28 de Abril de 2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo. Turín, Italia: Organización Internacional del Trabajo.
- OMS. (2020). En tiempos de estrés, haz lo que importa: Una guía ilustrada. Obtenido de <https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf>
- Ortiz Villalba, A., & Palomino Del Pino, N. P. (2021). Estrés Laboral y Desempeño Laboral en colaboradores de Call Center en Contexto de Pandemia. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62569/Ortiz_VAJ-Palomino_PNP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Osorio, j. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. 13(1), *Universidad Santo Tomás*, 81-90. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/679/67952833006/html/>
- Palomino, M., & N. (2021). El estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del grupo santa elena – chancay, año, 2020. Universidad José Faustino Sánchez Carrión. doi:<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5090>
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? 35(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81762945010/81762945010.pdf>
- Paucar, G. (2020). Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34785/1/PAUCAR%20GRANDA>
- Pérez Montejo, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. 50-51. (UPIICSA, Ed.) Colombia. Obtenido de

https://www.academia.edu/15107796/Evaluaci%C3%B3n_del_Desempe%C3%B1o_Laboral

Pujay Cristobal, O. E., Gamarra Astuhuaman, G., Rivera Espinoza, T., & Wong Cabanillas, F. (2019).), *Estadística e Investigación con aplicaciones de SPSS*. Lima, Perú: San Marcos EIR LTDA.

Ramírez Navarro, F. (2020). Metodología para la evaluación de la susceptibilidad de erosión y potenciales inestabilidades físicas en depósitos de relaves de Comuna de Copiapó - Chile. Santiago de Chile, Chile.

Romero U, F., & Urdaneta, E. (22 de Junio de 2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*, 14.

Salazar Correa, M. (2022).). Estrés laboral y desempeño laboral en servidores públicos de Lima Metropolitana. Lima, Perú: Tesis de pre grado Universidad federico Villareal. Obtenido de https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6527/UNFV_FP_Salazar_Correa_Maggie_Lyn_Titulo_profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez Carlessi, h., & Reyes Meza, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. (Vol. 5). Lima, Perú: Business Support Anneth SRL.

Stephen P, R., & Timothy A, J. (2021). *Comportamiento Organizacional*. Monterrey, Mexico: Pearson.

Stephen P., R., & Timothy A, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Monterrey, Mexico: Pearson. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Stephen, R., & Coulter, M. (2021). *Administración: Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educación .

Suárez Tunanñaña, Á. (2013). Adaptación de la Escala de estres Laboral de la OIT OMS en trabajadores de 35 a 25 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*,

2(1), 33-50. Obtenido de
https://www.academia.edu/29448932/Adaptacion_de_la_Escala_de_estres_Laboral_de_la_OIT_OMS

Vidotti, V., Trevisan Martins, J., Quina Galdino, M. J., Perfeito Ribeiro, R., & Cruz Robazzi, M. d. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Scielo*, 18(55). Obtenido de
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo A

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
Escuela de Posgrado - Sección Doctorado

Encuesta dirigida al estudiante – Niveles de Estrés

Objetivo: conocer el nivel de estrés de los estudiantes según la escala de valoración.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según considere en cada uno de los ítems, no existen respuestas buenas ni malas, debe llenar todas las preguntas, según escala:

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N°	Ítems	Valoración						
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes							
6	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha							
7	Mi equipo no respalda mis metas profesionales							
8	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización							
9	La estrategia de la organización no es bien comprendida							
10	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño							
11	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo							
12	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal							
13	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo							
14	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo							
15	La estructura formal tiene demasiado papeleo							
16	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo							
17	Mi equipo se encuentra desorganizado							
18	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes							
19	La organización carece de dirección y objetivo							
20	Mi equipo me presiona demasiado							
21	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo							
22	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario							
23	La cadena de mando no se respeta							
24	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia							

Gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
Escuela de Posgrado - Sección Doctorado

Encuesta dirigida al estudiante – Desempeño laboral

Objetivo: conocer el desempeño laboral de los estudiantes percibida por el docente - investigador

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según considere en cada uno de los ítems, no existen respuestas buenas ni malas, debe llenar todas las preguntas, según escala:

5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = Algunas veces 2 = Nunca

N°	Ítems	Valoración			
		2	3	4	5
Desempeño de tareas.					
1	Posee conductas orientadas a dejar rastros de las operaciones en la empresa (funcionamiento rutinario de la empresa)				
2	Posee conductas requeridas para divulgar información interna y externamente, de manera oral o escrita				
3	Posee conductas dirigidas a promover el desempeño de supervisados y de la empresa, influye en los demás				
4	Posee conductas de naturaleza física psicomotora que implica la manipulación de objetos (trabaja con cosas)				
5	Posee conductas de naturaleza cognitiva dirigidas hacia el manejo de la información (trabaja con datos)				
6	Posee conductas dirigidas a interactuar con terceros, dentro y fuera de la empresa (trabaja con personas)				
Desarrollo contextual					
7	Posee conductas dirigidas a buscar el beneficio de compañeros de trabajo (interpersonal)				
8	Posee conductas que exceden los estándares de trabajos exigibles a un empleado (sobre la tarea)				
9	Posee conductas que demuestran la solidaridad del empleado con la empresa (organizacional)				
10	Posee conductas que permiten mantener el ritmo de cambios que lleva la firma o que colaboran para generar cambios beneficiosos para la empresa (innovación)				
Desempeño negativo					
11	Posee conductas que amenazan la integridad física o psicológica de los compañeros de trabajo (usar escala invertida)				
12	Ha mostrado conductas contra violencia hacia la mujer				
13	Ha mostrado conductas contra el soborno				
14	Ha mostrado conductas contra el hostigamiento				
15	Posee conductas que perjudican la actividad de la empresa (usar escala invertida)				
16	durante el último trimestre ha mejorado su desempeño				

Gracias por su colaboración.

Resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación

Nº	Estrés	Desempeño laboral
1	122	38
2	155	52
3	130	54
4	105	36
5	125	38
6	80	38
7	160	78
8	120	138
9	158	54
10	99	19
11	130	39
12	160	78
13	102	36
14	162	54
15	158	78
16	88	18
17	158	52
18	156	53
19	100	38

PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Escuela de Posgrado – Sección Doctorado

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI	Docente EPG - UNDAC	Cuestionario Nivel de estrés	Anni Janet ATENCIO CALZADA
Título: El estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					X

III. OPINION DE APLICACIÓN:

Procede su aplicación al grupo muestral.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 10 de abril del 2023	20885104		066037696
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Escuela de Posgrado – Sección Doctorado

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI	Docente EPG - UNDAC	Cuestionario Desempeño laboral	Anni Janet ATENCIO CALZADA
Título: El estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				X	X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Procede su aplicación al grupo muestral.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 10 de abril del 2023	20885104		066037696
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Escuela de Posgrado – Sección Doctorado

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

XVII. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Raúl Jaime VELASQUEZ CRISTOBAL	Docente EPG - UNDAC	Cuestionario Nivel de estrés	Anni Janet ATENCIO CALZADA
Título: El estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023			

XVIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41– 80%	Muy buena 81 – 100%	Excelente 81 –100%
41. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
42. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
43. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
44. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
45. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
46. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
47. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
48. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
49. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
50. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				X	

XIX. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Procede su aplicación y grupo muestral.

XX. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 18 de abril del 2023	04015275		950991552
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Escuela de Posgrado – Sección Doctorado

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

XXI. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Raúl Jaime VELASQUEZ CRISTOBAL	Docente EPG - UNDAC	Cuestionario Nivel de estrés	Anni Janet ATENCIO CALZADA
Título: El estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023			

XXII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41– 80%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
51. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
52. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
53. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
54. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
55. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
56. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
57. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
58. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
59. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
60. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					X

XXIII. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Procede su aplicación y grupo muestral.

XXIV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 18 de abril del 2023	04015275		950991552
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Escuela de Posgrado – Sección Doctorado

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

XIII. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Dimas Ciro VICTORIO BUSTILLOS	Docente EPG - UNDAC	Cuestionario Nivel de estrés	Anni Janet ATENCIO CALZADA
Título: El estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023			

XIV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41– 80%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 –100%
31. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
32. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
33. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
34. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
35. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
36. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
37. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
38. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
39. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
40. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					X

XV. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Procede su aplicación y grupo muestral.

XVI. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 12 de abril del 2023	04014822		939882823
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Escuela de Posgrado – Sección Doctorado

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

IX. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Dimas Ciro VICTORIO BUSTILLOS	Docente EPG - UNDAC	Cuestionario Nivel de estrés	Anni Janet ATENCIO CALZADA
Título: El estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023			

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41– 80%	Muy buena 81 – 100%	Excelente 81 –100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
23. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
27. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
29. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
30. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					X

XI. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Procede su aplicación y grupo muestral.

XII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 12 de abril del 2023	04014822		939882823
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Escuela de Posgrado – Sección Doctorado

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Luis Angel YUPARI CRISTÓBAL	Docente CEBA CARLOS WIESSE	Cuestionario Nivel de estrés	Anni Janet ATENCIO CALZADA
Título: El estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41– 80%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 –100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Procede su aplicación y grupo muestral.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 12 de abril del 2023	40277940		963991334
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Escuela de Posgrado – Sección Doctorado

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Luis Angel YUPARI CRISTÓBAL	Docente CEBA CARLOS WIESSE	Cuestionario Nivel de estrés	Anni Janet ATENCIO CALZADA
Titulo: El estrés y el desempeño laboral en los estudiantes del doctorado en Ciencias de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión 2023			

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41– 80%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 –100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
20. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					X

VII. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Procede su aplicación y grupo muestral.

VIII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 12 de abril del 2023	40277940		963991334
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono