



**Estrés Laboral en tiempos de pandemia y Rendimiento
Académico en estudiantes de Nefrología de una Universidad
Privada - Lima, 2022**

**Tesis para optar el grado académico de Maestro en Docencia
Universitaria**

Presentado por:

Yolanda López Del Águila

Código ORCID: 0000-0003-0462-5406

Asesora: Dra. Rosario Pilar Ramos Vera

Código ORCID: 0000-0002-0712-524X

Lima - Perú

2022

Tesis

“Estrés laboral en tiempos de pandemia y rendimiento académico en estudiantes de nefrología de la Universidad Privada - Lima, 2022”.

Línea de investigación

Educación de calidad: Psicología educativa

Asesora

Dra. Rosario Pilar Ramos Vera

Código ORCID: 0000-0002-0712-524X

DEDICATORIA

A Dios, a mi amada familia, porque gracias ellos sigo alcanzando mis logros profesionales ayudándome a crecer como persona.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios por salvaguardar mi vida y la de mi familia en esta pandemia. A mi esposo Víctor, mi compañero de siempre por su apoyo, paciencia y amor demostrado en estos 32 años. A mis hijos Víctor, Daniel y Esteban son mi motor para seguir adelante cumpliendo mis objetivos. Asimismo, agradecer a mi asesora Dra. Rosario Ramos ya que sin su ayuda no habría podido culminar exitosamente este trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. 1	
1.2.- Formulación del problema	3
1. 2. 1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4

	6
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Justificación Teórica	4
1.4.2. Justificación Metodológica	5
1.4.3. Justificación Práctica	5
1.5.- Limitaciones de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1. Estrés	13
2.2.2 Rendimiento académico	20
2.3. Formulación de hipótesis	23
2.3.1. Hipótesis general	23
2.3.2. Hipótesis específicas	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	25
3.1. Método de la investigación	25
3.2. Enfoque de la investigación	25
3.3. Tipo de investigación	25
3.4. Diseño de investigación	26

	7
3.5. Población, muestra y muestreo.	26
3.6. Variables y operacionalización	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7.1. Técnica	29
3.7.2. Descripción	29
3.7.3. Validación	30
3.7.4. Confiabilidad	30
3.8. Procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Aspectos éticos	31
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	33
4.1 Resultados	33
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	33
4.1.2. Prueba de hipótesis	38
4.1.3. Discusión de resultados	43
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
5.1. Conclusiones	47
5.2. Recomendaciones	48
REFERENCIAS	50

ANEXOS	59
Anexo 1: Matriz de consistencia	59
Anexo 2: Instrumentos	60
Anexo 3. Validez del instrumento	67
Anexo 4. Confiabilidad del instrumento	70
Anexo 5: Formato del consentimiento informado	71
Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	72
Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	28
Tabla 2. Ficha técnica del instrumento Estrés	29
Tabla 3. Validez de los Jueces expertos	29
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento	30
Tabla 5. Escala valorativa de la variable Estrés laboral	34
Tabla 6. Escala valorativa de la variable Rendimiento académico	34
Tabla 7. Frecuencia de los niveles de Estrés laboral	35
Tabla 8. Frecuencia de las dimensiones Estrés Laboral	36
Tabla 9. Frecuencia de los niveles de Rendimiento Académico	37
Tabla 10. Prueba de normalidad	38
Tabla 11. Prueba de hipótesis general	39
Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 1	40
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 2	41
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 3	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de niveles de Estrés Laboral	35
Figura 2. Distribución de niveles por dimensión de Estrés Laboral	36
Figura 3. Distribución de niveles de Rendimiento Académico	37

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estrés laboral en tiempos de pandemia y rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología de una universidad privada Lima 2022. Para esta finalidad se planteó bajo el método hipotético deductivo, con orientación cuantitativa, aplicada y correlacional; El instrumento empleado fue Maslach Burnout Inventory de 22 items y tres dimensiones, tomado del estudio de Rodríguez (2017) y la técnica para aplicarlo fue la encuesta, para la variable Rendimiento académico se utilizó las calificaciones de los estudiantes; la muestra quedó conformada por 100 estudiantes; como resultado se encontró que existe relación significativa entre estrés laboral y el rendimiento académico en los estudiantes de la muestra ($p= 0,035 < 0,05$ y Rho Spearman= 0,211), lo que significa que la relación es positiva pero muy baja; concluyendo que el estrés laboral en los estudiantes de nefrología no afecta en gran medida su rendimiento académico, probablemente porque los niveles de estrés propio de su labor profesional no son altos.

Palabras clave: Rendimiento académico, estrés laboral, estudiantes de nefrología.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between work stress in times of pandemic and academic performance of nephrology specialty students from a private university in Lima 2022. For this purpose, it was proposed under the hypothetical-deductive method, with quantitative orientation, applied and correlational; The instrument used was the Maslach Burnout Inventory of 22 items and three dimensions, taken from the study by Rodríguez (2017) and the technique to apply it was the survey, for the variable Academic performance, the students' grades were used; the sample was made up of 100 students; As a result, it was found that there is a significant relationship between work stress and academic performance in the students of the sample ($p= 0.035 < 0.05$ and Rho Spearman= 0.211), which means that the relationship is positive but very low; concluding that work stress in nephrology students does not greatly affect their academic performance, probably because the stress levels of their professional work are not high.

Keywords: Academic performance, work stress, nephrology students.

INTRODUCCIÓN

El estrés actualmente se ha convertido en una problemática de salud mundial, afectando a todo tipo de personas indistintamente de la formación o cargo que tengan, en tiempos de pandemia este problema se acentuó sobre todo en el personal de salud, afectando en gran medida el desarrollo de otras actividades, entre ellas las académicas, considerando este alcance es que el estudio presentó como propósito determinar la relación entre estrés laboral y rendimiento académico en estudiantes de nefrología en una universidad privada de Lima, 2022; para esta finalidad el estudio fue desarrollado siguiendo cinco capítulos.

En el primer apartado fue abordado el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos, justificación y limitaciones del estudio; de la misma manera el segundo capítulo comprendió el marco teórico considerando antecedentes, las bases teóricas y las hipótesis.

El tercer apartado presentó la metodología utilizada para llevar a cabo el estudio entre los que destaca el método, diseño, enfoque, los instrumentos, población, procesamiento de la data y los aspectos éticos considerados; en el cuarto capítulo fueron desarrollados los resultados y la discusión.

El quinto capítulo presentó las inferencias y las recomendaciones del estudio y por último se muestran la lista de las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

La Organización Iberoamericana de seguridad social (2021) refiere que en las actuales condiciones, la globalización, con sus avances en el desarrollo tecnológico y comunicación virtual representa un desafío con relación a la capacidad y habilidad de los trabajadores siendo resultado de esto un incremento en el nivel de estrés que pueda traer como consecuencia una disminución de las capacidades sociales así como las físicas y mentales que pueden causar un daño en la salud de cada trabajador.

Según la Fundación Europea para las mejoras de las Condiciones de Vida y Trabajo, el estrés, representa la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea, causando un impacto anual en casi el 30% de los trabajadores. En la actualidad el estrés es uno de los problemas de salud más graves que experimenta la población mundial, con este acelerado estilo de vida de constantes cambios, además de los factores condicionantes que afectan el comportamiento del ser humano (OIT, 2019)

En el Perú durante las últimas décadas gran número de trabajos de investigación han puesto en evidencia que el personal de enfermería es uno de los grupos ocupacionales más afectados debido a que están sometidos a niveles de estrés grandes por las responsabilidades que asumen por la labor que desempeñan netamente relacionados al cuidado de pacientes en mal estado de salud y en esta coyuntura por la Pandemia del Covid- 19 se encuentran

dentro de la primera línea de atención asumiendo una carga laboral más pesada para los profesionales de la salud que definitivamente viene afectando la salud mental de gran parte de la población, que sufre algún grado de estrés, en mayor o menor medida (Zegarra, 2021).

La Organización Mundial de la Salud (2015) refiere que el agotamiento profesional generado en especial en los trabajadores que atienden directamente a personas que experimentan situaciones de necesidad o dependencia; como son los pacientes con enfermedad renal crónica terminal, que la gran mayoría son sometidos a terapias de sustitución renal como la hemodiálisis, diálisis peritoneal y el trasplante renal, incrementa la carga emocional; definiendo a los profesionales de la salud como altamente estresados.

Además, existen trabajadores que a su vez asumen responsabilidades académicas con el fin de poder seguir creciendo como profesionales incrementando los niveles de estrés todo esto por un incremento de una activación fisiológica, conductual, emocional y cognitiva producidos por un conjunto de estímulo y trabajos como los son las demandas de tareas, los horarios tan cargados de clase o las exigencias de los docentes, además de esto los factores psicosociales laborales del estudiante como trabajador, esto quiere decir todos los factores laborales que pueden afectar el desempeño de un estudiante que al mismo tiempo labora (Rodríguez *et al.*, 2017).

Por la tanto es importante determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento académico porque nos va a permitir encontrar cuales son los factores como que las horas de trabajo reducen el tiempo que tienen los estudiantes para poder realizar

tanto sus trabajos como estudiar para pruebas finales afectando a la gran mayoría en su rendimiento académico.

En este contexto, el presente trabajo tuvo como objetivo estudiar la relación que existe entre las dos variables, el estrés laboral y el rendimiento académico en estudiantes universitarios que trabajan de la especialidad de nefrología de una Universidad Privada en Lima.

1.2.- Formulación del problema

1. 2. 1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral en tiempos de pandemia y rendimiento académico de estudiantes de la especialidad de nefrología en una universidad privada, Lima – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología?

¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología?

¿Cuál es la relación entre la dimensión logro personal del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre estrés laboral en tiempos de pandemia y rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología de una universidad privada Lima 2022

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

Determinar la relación entre la dimensión despersonalización del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

Determinar la relación entre la dimensión logro personal del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación contribuye a contrastar con los diferentes resultados de otras investigaciones nacionales e internacionales, sobre el estrés laboral y su relación con el rendimiento académico. En nuestra realidad, se habla mucho, pero se ha escrito poco sobre el estrés laboral o síndrome de burnout en estudiantes de enfermería que laboran y

estudian a su vez en tiempos de pandemia. En este sentido Guerrero (1999), explica que los estímulos ambientales externos al sujeto o estresores perturban o alteran el funcionamiento del organismo, donde se distinguen dos tipos principales de estresores que son los psicosociales y biológicos. Además, Vidal (2020) investigador del estrés laboral quien afirma que “el estrés que disgusta, el que rompe la armonía entre el cuerpo y la mente, el que altera, es una amenaza, por que produce enfermedades que tiene relación directa con el cáncer de mama o de colon, es cinco veces peor que el alcohol y el tabaco” Está demostrado que más del 80% de las enfermedades actuales están relacionadas con el estrés ya que afecta a todas las células del organismo. Además, produce alteraciones cardiacas y hormonales como infartos y diabetes, disminuye las defensas, y en la población joven incrementa el número de suicidios.

1.4.2. Justificación Metodológica

La importancia de desarrollar el presente trabajo fue para dar respuesta a problemáticas de la vida real, descriptivo correlacional con un diseño no experimental en donde se pretende determinar el nivel de estrés que experimentan los alumnos de la universidad que trabajan en la especialidad de nefrología y su relación con la variable del rendimiento académico. Siendo el primer paso a seguir el poder identificar a los estudiantes y el nivel de estrés que experimentan cada uno de ellos y este conocimiento permitirá conocer el resultado para luego buscar soluciones apropiadas y oportunas tomando medidas preventivas que protejan y beneficien la salud de los estudiantes-trabajadores, tales como intervenciones psicológicas, terapias de grupo, labores extra

institucionales, actividades sociales; mejorando de esta manera la calidad de vida, y en consecuencia el rendimiento académico de dichos alumnos.

1.4.3. Justificación Práctica

El estudio permitió conocer la realidad de los estudiantes a causa del estrés laboral y cómo afecta en su rendimiento académico, y con estos hallazgos adoptar medidas para su prevención y control; este trabajo puede permitir crear talleres y programas basados en disminuir el nivel de estrés de nuestro grupo a trabajar. Además, sirvió como antecedentes para investigaciones futuras. A su vez podemos aportar más información con la finalidad de disminuir la incidencia del estrés en estudiantes que también laboran empleando el uso de técnicas psicopedagógicas que permitan manejar el nivel de estrés con el fin de no afectar el bienestar psicoemocional como su salud en general. Añadido a esto se debe tomar en cuenta todas las condiciones actuales bajo en las que se encuentran las personas a investigar con el fin de disminuir la situación caótica de la población actual que puede poner en peligro a las personas.

1.5.- Limitaciones de la investigación

Uno de los limitantes fue el tiempo, ya que el estudio fue desarrollado en cuatro meses, período en el cual, hubo ciertos retrasos en gestionar el permiso en la institución para acceder a la unidad de análisis, posterior a ello, la recolección de data también sufrió retrasos, y en cuanto al tema de recursos este no representó limitante.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Ferreira *et al.* (2019) en su investigación tuvieron como objetivo “determinar la relación del estrés y síntomas depresivos con el rendimiento académico en estudiantes de enfermería”, utilizaron como método la investigación observacional, transversal y cuantitativa. Usaron datos sociodemográficos para clasificar a los estudiantes, así como su coeficiente intelectual y su rendimiento durante el semestre. Para realizar el estudio, se

utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Datos de 115 alumnos de enfermería. Las conclusiones fueron que se identificaron resultados alentadores en los factores de estrés para un mejor rendimiento académico, es decir, algunas veces estos son determinantes para alcanzar un mejor rendimiento académico; sin embargo, los síntomas depresivos involucran un descenso en el mismo.

Pacheco (2017), en su estudio “Estrés académico de los estudiantes de Enfermería en una universidad privada de Puerto Rico y su asociación con el rendimiento académico”, el objetivo fue “determinar la asociación del estrés académico percibido por los estudiantes de enfermería y el aprovechamiento académico”. La muestra fue de 168 estudiantes, utilizando el método de tipo transversal. El instrumento en la investigación fue el cuestionario de estrés académico. El resultado hallado fue que los estresores académicos están relacionados con el rendimiento académico ($F= 6.478, p< .001$). Concluyendo que los participantes de la muestra, presentan niveles homogéneos en cuanto a percepción y síntomas de estrés, así también se evidenció que entre las causas de estrés se tiene socializar sus conocimientos, baja autoestima académica, los exámenes, y la deficiencia metodológica del docente.

De Besa *et al.* (2019) en su investigación tuvieron como finalidad “determinar qué es aquello que contribuye al optimismo con el que inician los estudios los alumnos que cursan el primer ciclo de carrera”. A través de encuestas, recopilaron información de 750 sujetos de distintas especialidades de la Universidad de Sevilla. Con los resultados obtenidos utilizaron técnicas como el análisis factorial con la finalidad de indagar cual es la dimensión

en la construcción del optimismo, o como la regresión logística binaria para identificar los factores que permitan demostrar la diferenciación entre estudiantes optimistas y pesimistas. Las conclusiones fueron que el optimismo tiene mucho que ver con el rendimiento académico, el apoyo social percibido y la autoestima.

Plett *et al.* (2018) tuvieron como fin “determinar la regularidad con la que se presenta el burnout y sus dimensiones presentes en estudiantes de seis generaciones, así como su relación con sus hábitos y características”. Para la realización de la investigación usaron un cuestionario auto aplicado, el cual los alumnos respondieron voluntariamente. Usaron la prueba de Fisher con la finalidad de calcular la prevalencia del burnout y su relación con los demás factores tomados en cuenta en el cuestionario. Se usaron los datos de 56 estudiantes. Las conclusiones fueron que, del total, ninguno presentó burnout, inclusive el 61% no mostró síntomas del síndrome. La falta de evidencia de burnout en los estudiantes puede ser el reflejo de estar contentos con su desempeño y compromiso durante sus clases regulares, por otro lado, los estudiantes con agotamiento suelen tener una mala relación con sus compañeros. Frente a esta situación, tocar un instrumento, cantar o actuar pueden aliviar el agotamiento y el cinismo.

Álvarez *et al.* (2018) en su investigación tuvieron como finalidad “conocer el nivel de estrés académico de los alumnos de Tecnología Superior en Finanzas de una entidad de educación superior pública de la ciudad de Guayaquil-Ecuador”. El estudio que utilizaron fue uno no experimental de corte transversal. La recopilación de información se hizo durante un periodo determinado de tiempo conformado por 3 meses del 2017. El aporte de

la investigación fue del tipo descriptivo, precisó las manifestaciones del estrés en los estudiantes. La herramienta fue empleada en 2010 por alumnos, quienes habían estudiado en la institución más de seis meses. La conclusión fue que el estrés académico está latente, más en un nivel medio, siendo la sobrecarga en los diferentes cursos el detonante en las reacciones psicológicas.

Parra *et al.* (2018) en su investigación tuvieron como finalidad “conocer la relación existente entre el nivel de estrés presentado durante las clases regulares y el número de estudiantes reprobados que cursan el octavo ciclo de Odontología”. La investigación realizada fue del tipo exploratorio. Utilizaron el inventario Sisco en 93 sujetos. Concluido el año académico, se procedió a comparar las respuestas de aquellos estudiantes que aprobaron con los resultados de los que reprobaron. Las conclusiones fueron que todos los estudiantes presentaron diferentes niveles de estrés, de ellos, un alto porcentaje presentó siempre. No obstante, aquellos que reprobaron mostraron niveles de estrés superiores que aquellos que aprobaron. Por otro lado, se evidenció que las estudiantes del sexo femenino presentaban niveles de estrés superiores que los varones, más la diferencia no fue importante. Lo que más estresa a los estudiantes fueron la excesiva carga de tareas, y los tiempos cortos para realizar los trabajos. Las respuestas a estas actividades fueron encontrarse inquietos, ansiosos, angustiados o desesperados, y con dificultad para concentrarse.

Osorio y Cárdenas (2017), tuvieron como finalidad “analizar el concepto de estrés laboral, variables asociadas y modelos explicativos, teniendo en consideración estudios de

investigación realizadas durante el último quinquenio”. Utilizaron la lectura crítica de 62 artículos publicados en inglés y español entre los años 2011 al 2015, en trabajadores de los centros de salud, tales como enfermeras, médicos y técnicos. La conclusión fue que el estrés es un estado del organismo de las personas distinto a la tensión que experimenta la persona originada por el resultado de la combinación de la interacción de las exigencias del entorno y el control del sujeto.

Antecedentes nacionales

Fonseca (2022), en su investigación tuvo como objetivo “Determinar si existe relación entre el estrés laboral y el rendimiento académico en estudiantes de una universidad privada en 2021”. Para lo cual trabajó con una muestra de 70 estudiantes, la metodología descriptiva – correlacional, instrumento aplicado fue el inventario de Maslach Burnout, de tres dimensiones agotamiento emocional, realización personal y despersonalización, para rendimiento académico utilizó las calificaciones brindadas por la universidad. Como hallazgo encontró la nula influencia entre estrés laboral y rendimiento académico en los estudiantes; también halló que el agotamiento emocional y despersonalización estaban en nivel alto, mientras que la dimensión realización personal no se relacionaba con el rendimiento académico de estudiantes universitarios, $p=0,496>0,05$; sosteniendo el autor que los estudiantes presentaban niveles altos de realización personal, concluyendo de esta manera que entre el rendimiento académico y el estrés laboral en los estudiantes no se evidencia influencia alguna.

Gómez y Williams (2021), en su investigación tuvieron como objetivo el “determinar si existe relación entre el estrés y el rendimiento académico en los estudiantes del programa de segunda especialidad en enfermería: Cuidado enfermero en emergencias y desastres en una Universidad Privada de Lima 2020”. El nivel del estudio fue correlacional y contaron con 100 estudiantes del programa de la segunda especialidad en enfermería para el estudio y como instrumento de evaluación se utilizó el inventario SISCO, es un cuestionario conformado por 31 ítems. El resultado del análisis estadístico los llevó a aceptar la hipótesis alterna del objetivo general, en donde a través del Chi-cuadrado de 18.954; $p = 0,000 < 0,01$. El resultado obtenido fue el siguiente; que los estudiantes con bajo nivel de estrés fue del 54% mientras que el nivel medio estuvo conformado por el 46% . Además de esto se analizó las tres dimensiones de la variable donde el 49% representa la dimensión reacción fisiológica, la dimensión psicológica representa el 23% y el 22% está compuesta por la dimensión comportamental en consideración con el nivel medio de estrés. De todo esto se concluye que la variable estrés afecta negativamente el rendimiento académico de los estudiantes.

Castro (2018), En su estudio tuvo como fin “encontrar la relación latente entre rendimiento académico y estrés en estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza 2017”. Para la recopilación de información usó el cuestionario de SISCO del estrés académico. El enfoque usado en la investigación fue uno cuantitativo, el nivel empleado fue relacional y, el tipo, observacional, prospectivo, transversal y analítico. Empleó una muestra de 84 participantes, todos ellos escogidos

mediante la técnica del muestreo probabilístico de tipo estratificado. Del total de estudiantes, 69% presentó un rendimiento académico medio, 23.8 % deficiente, 3.6% sobresaliente; 2.4 % muy deficiente; el 1.2 % muy sobresaliente. Asimismo, de la totalidad de datos analizados, el 52.4 % presentó un nivel de estrés bajo, el 47.6 % un nivel intermedio; no hubo ningún caso grave. Concluyendo que no existe asociación entre estrés y rendimiento académico.

Barahona *et al.* (2018) en su investigación tuvieron la finalidad “determinar si hay una relación entre violencia, estrés y rendimiento académico en estudiantes que cursan el primer y sexto año de la carrera de medicina en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. Realizaron un trabajo de investigación, usando el método encuesta y la técnica del cuestionario auto aplicado. La muestra con la que contaban era de 231 estudiantes, matriculados durante el ciclo regular, de ellos, 109 pertenecían al sexto año, y 122 al primero. El rendimiento académico se estableció usando el promedio ponderado anual. Para evidenciar la relación entre violencia, estrés y rendimiento académico, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Las conclusiones fueron que tanto alumnos del sexto año como de primero se encontraban en diferentes escenarios de violencia, principalmente aquellos que cursaban el sexto año. No obstante, la relación entre la variable violencia y la variable estrés fue mayor sólo entre estos últimos.

Sotelo (2018), en su investigación pretendió “establecer la relación que existe entre el nivel de carga laboral y el rendimiento académico en los internos de enfermería”. Para recopilar información utilizó la encuesta fue un cuestionario. El estudio fue del tipo

descriptivo-correlacional, el cual contó con un corte transversal. 55 personas fue el total de participantes en la investigación, que dio como conclusión que si tiene relación inversa entre ambas variables en la población de estudio.

Choque (2017), en su investigación tuvo como finalidad “encontrar si existe o no una relación entre el rendimiento académico y el estrés presente en los internos de la Escuela Profesional de Enfermería de la universidad Alas Peruanas, sede Arequipa 2017”. Para comprobar ello usó como prueba estadística el Chi-cuadrado de independencia. Para medir el estrés usó la Ficha técnica SISCO modificada, y para medir la otra variable se utilizó la Ficha de observación. El estudio fue correlacional, se usaron los datos de 110 internos de enfermería, quienes cursan el noveno y décimo ciclo, correspondiente al año 2017. La conclusión fue que existe una relación significativa entre ambas variables, siendo los primeros causa directa del aumento o disminución del segundo.

Marmanilla y Rivera (2015), en su investigación tuvieron como fin “establecer la relación que existe entre el rendimiento académico y el estrés generado en alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú”. Utilizaron el método descriptivo con diseño no experimental y alcance correlacional. Para la medición de los niveles de estrés, así como para la recopilación de información usaron la escala de Maslach. Se usaron los datos de 98 estudiantes en la investigación. Encontraron como resultado que existe una relación significativa entre el rendimiento académico y estrés ($p = 0,001 < 0,05$), pero indirecta. La conclusión fue que existe una relación moderada inversa entre ambas variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés

2.2.1.1. Definición de la Variable

Se conceptualiza como la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas" (Hoyo, 2004, p. 10), este estado nace cuando la persona experimenta un desequilibrio en el centro de trabajo y percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral, apareciendo la experiencia del estrés (Hoyo, 2004).

2.2.1.2 Respuesta de estrés

La homeostasis es el mantenimiento de un equilibrio dinámico muy complejo, de la cual depende la adaptación de las personas frente a situaciones de estrés. Como parte de la respuesta, el cuerpo reacciona y pone en marcha ciertos mecanismos de adaptación, cuya finalidad es principalmente restablecer la homeostasis, entre los cuales destacan según Barrio *et al.* (2006) "el incremento de la frecuencia cardíaca, presión sanguínea, aumento de la respiración y transpiración, tensión muscular. secreción de glúcidos y lípidos, digestión más lenta, percepción, evaluación de la situación, toma de decisiones, enfrentamiento, huida o pasividad" (p. 39), en síntesis, mecanismos tanto a nivel fisiológico, mental y de conducta.

2.2.1.3 Estresores

Todos los estresores al ser parte del medio ambiente son llamados estresores ambientales, los cuales a su vez son aspectos de tipo físico, sociológico y psicológico. Desde

esta perspectiva (Castillo y Barraza, 2020) sostienen que los factores de estrés presentes en situación de trabajo se pueden clasificar en tres grandes grupos:

Estresores del ambiente físico:

- Iluminación
- Ruido
- Temperatura
- Ambientes contaminados

Estresores relativos al contenido de la tarea:

- Carga mental
- Control sobre la tarea

Estresores relativos a la organización:

- Conflicto y ambigüedad del rol
- Jornada de trabajo
- Relaciones interpersonales
- Promoción y desarrollo de la carrera profesional

2.2.1.4 Estrés laboral:

De acuerdo con Cavanaugh *et al.* (2000) “El estrés laboral es un tipo de estrés asociado al ámbito del trabajo que puede ser puntual o crónico, aunque la mayoría de los casos responde al segundo tipo mencionado” (p. 65), por su parte Malta (204) lo define como ese desazón o incomodidad que percibe el sujeto a nivel personal en su trabajo, el mismo que es producto de situaciones, sucesos o hechos que son difíciles de manejar por

ser de carga intensa y frecuente, las cuales exceden su capacidad para enfrentarlos, así como los recursos que tiene para sobrellevarlo de forma adecuada, otro aporte lo brinda Yan y Xie (2016) quienes consideran que este problema se da por los efectos constantes de uno o varios factores estresantes en el contexto laboral, y donde la persona responde por medio de acciones fisiológicas, psicológicas y conductuales; del mismo modo Carrillo *et al.* (2017) refieren que este estado se ocasiona como una reacción que tiene el trabajador ante situaciones de exigencias y presiones que difieren de sus saberes y aptitudes.

Por otro lado, si bien el estrés que enfrentan los colaboradores en su centro laboral ha cambiado, las respuestas del organismo siguen siendo las mismas; hoy los trabajadores se enfrentan a situaciones como son la inestabilidad laboral, la crisis económica y también el mundo competitivo en el cual se desenvuelven (Atalaya, 2010). Producto de la situación descrita, es que muchas personas se ven en la obligación de ocupar su tiempo en diversos trabajos, con la finalidad de poder lograr suplir sus necesidades tanto de ellos mismos como las de su familia; desencadenando en varios casos agotamiento emocional y físico, que al acumularse provoca que la persona empiece a mostrar actitudes poco tolerantes y negativas en su centro laboral, entre las cuales destaca el enojo, desidia, hastío, entre otras que van mellando también su desempeño como profesional (Bada *et al.*, 2020).

El estrés laboral es una problemática que no afecta únicamente a altos directivos; cualquier persona puede verse afectada por los distintos tipos de estrés laboral existentes, los cuales son mencionados a continuación: Estrés laboral episódico, crónico, positivo y negativo

2.2.1.5 Factores asociados al estrés laboral

De acuerdo con Carrillo *et al.* (2017), uno de los modelos que propone explicar la relación profunda entre factores de tipo psicosocial y la enfermedad en el estrés laboral, es la desarrollada por Robert Karasek, quien propone que los factores que suscitan este estado en el trabajo, devienen de dos aspectos: las demandas laborales, las cuales hacen alusión a la coerción psicológica que el trabajo implica para la persona, y por otro lado se encuentra el control de estas demandas laborales que precisa de dos elementos que son la autonomía y el desenvolvimiento de habilidades, es decir cómo se trabaja. Asimismo las reformulaciones del modelo trajeron a luz un tercer aspecto el apoyo social, que interviene como moderador o catalizador y que tiene que ver con el clima laboral en el trabajo, sobre todo el vinculado con los colegas y jefes (Barea, 2018).

Siguiendo este modelo, es preciso indicar según Carrillo *et al.* (2017) que dentro de las demandas laborales a las cuales se enfrenta el personal de salud en su quehacer profesional, se encuentran el hecho de “atender el dolor, la muerte, la enfermedad terminal, las situaciones de urgencia vital, las demandas y presiones laborales, los conflictos de rol, los pacientes problemáticos, la comunicación intragrupal ” (p. 306); es decir existen factores estresantes propios de la profesión (implícitos) y otros que son los relacionados con la organización en el trabajo dentro de las cuales se tiene la sobrecarga laboral, escasez o falta de recursos, los conflictos y la poca claridad para llevar a cabo las tareas o funciones.

2.2.1.6 Mediciones del estrés laboral

El estrés laboral al ser catalogada por el OIT como un estado que se puede ver agravado “cuando el trabajador siente que no recibe el suficiente apoyo de sus supervisores y compañeros de trabajo, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales” (Patlán, 2019, p. 161), conlleva a que en las organizaciones esta sea valorada o sometida a evaluaciones, esta medición se realiza tomando en cuenta el uso de uno o varios instrumentos que están basados en modelo teóricos, ello con la finalidad de conocer la presencia y el nivel de estrés laboral existente entre sus integrantes y poder desarrollar intervenciones que promuevan la prevención o brindar atención a los casos que lo ameriten, tanto de manera grupal o individual.

Una de estas pruebas se realiza mediante el Test de Maslach, el cual consiste en valorar la presencia de estrés crónico vinculada al trabajo, también conocido como el síndrome de Burnout, el mismo que es uno de los fenómenos o problemas psicológicos al cual es más vulnerable el personal de enfermería (Fauzia *et al.*, 2019)

2.2.1.7 Teorías

Teoría basada en la respuesta

Define el estresor de manera redundante y circular, esto es, el estresor es un estímulo que produce estrés. (Ruiz, La teoría del estrés de Selye: qué es y qué explica, 2019), Según Selye (1956), ocurre estrés cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente externo o interno, y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para restaurar dicho equilibrio. El mecanismo Síndrome

General de Adaptación (SGA) es el que da respuesta al estrés; a través de tres fases: activación de alarma, resistencia y agotamiento, presentando en este sentido la teoría ciertas limitantes.

Teorías basadas en el estímulo

Como lo indica Guerrero (1999), el nivel de estrés está sujeto a los estímulos ambientales externos como a los estresores, alterando o perturbando todo el funcionamiento de nuestro organismo siendo los dos principales estresores los siguientes:

Psicosociales: este estresor en situaciones con cargas grandes tanto laborales como académicas no producen una respuesta directa al estrés si no que se convierte en estresor por una interpretación cognitiva.

Biológicos: es el conjunto de estímulos que puede causar cambios eléctricos como bioquímicos en el organismo de una persona, como pueden ser los altos niveles de ruidos.

Teorías interaccionales

Guerrero (1999), citando a Lazarus y Folkman (1984) dice que el estrés es el conjunto de estímulos relacionados a una persona que se encuentra en una determinada situación, esto pueden alterar sus emociones y estabilidad emocional y poner en riesgo su salud general, es una relación dinámica y bidireccional entre la persona y el entorno. (Ruiz, 2019)

Las dos teorías fundamentales para esta variable son el afrontamiento y la evaluación; esta última de acuerdo con Guerrero (1999) viene a ser el intermediario cognitivo de las respuestas, cuando se presenta un episodio de estrés, está caracterizado

por la apreciación que tiene el sujeto sobre la situación, relacionándolo con su bienestar, los autores identifican tres tipos: evaluación primaria, secundaria y terciaria que viene a ser el afrontamiento

Dimensiones del estrés laboral

Agotamiento emocional: “Se alude a la situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo” (Gil, 2001, p. 3). Durante este contexto se produce desgaste de energía, los recursos emocionales propios están debilitados, representa una situación de estar agotado anímicamente como resultado del contacto habitual con individuos a quienes se presta atención como parte del trabajo.

Despersonalización: Según Arruda *et al.* (2021) “es una situación en la que el profesional pasa a tratar clientes y colegas como objetos” (p. 359). De acuerdo con Gil (2001), “Se define como el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de manera deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo” (p. 3)

Falta de realización personal: representa la propensión que tienen los profesionales o trabajadores a valorarse de manera negativa, lo cual termina afectando su habilidad para llevar a cabo sus actividades laborales, así como el deterioro en la relación con las personas que atienden. “Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales” (Gil, 2001, p. 4).

2.2.2 Rendimiento académico

2.2.2.1. Definición

El rendimiento académico mide el nivel de aprendizaje obtenido por el alumno, además da la confirmación si las metas propuestas por el docente en la calidad de enseñanza han sido alcanzadas en las distintas materias a cargo. Según García (2014) este indicador o variable define el nivel de logro obtenido por el alumno en el entendimiento de lo que el docente ha querido lograr con el estudiante, esto quiere decir que se ha logrado enseñar con éxito gracias al proceso de formación durante su tiempo de estudio. (García *et al.*, 2014)

2.2.2.2 Factores que afectan en el rendimiento académico

El rendimiento académico, puede verse afectado por distintas causas, como pueden ser factores temporales o ambientales que afectan el proceso de enseñanza. En la actualidad hay muchos aspectos que se asocian a esta variable, cómo son las factores externos e internos, además pueden clasificarse como emocional, social y cognitivo dividiéndose en tres categorías que son: determinantes sociales, determinantes personales y determinantes institucionales, que además tienen sus propios indicadores (Vargas, 2007).

Del mismo modo Espinoza *et al.* (2020) refieren que uno de estos factores podría ser que el universitario presente niveles altos de estrés lo cual les ocasiona problemas en su rendimiento académico, por lo que recomiendan que se adopten estrategias para mantener los niveles moderados o bajos y con ello incrementar la opción de tener calificaciones aceptables y buenas.

2.2.2.3 Las calificaciones

Las calificaciones son, en su mayoría, el resultado más objetivo para medir el rendimiento académico de los estudiantes. No obstante, las formas de obtenerlas pueden variar de acuerdo con las consideraciones de los propios maestros, incluso la institución, ello hace que determinado sistema de evaluación del rendimiento académico resulte más factible para unos que para otros estudiantes. En ese sentido, no existe un sistema estandarizado que permita medir el rendimiento académico de todos por igual, por lo que existe un grado considerable de subjetividad que lleva consigo toda calificación (Rojas y Gonzales, 2009)

Son numerosos los estudios que han demostrado que existen muchas opiniones en la asignación de notas escolares. Algunos de estos, los cuales, a su vez, afectan la objetividad de los maestros, son: el agotamiento que presentan al momento de corregir las tareas, pues a medida que avanza en la corrección de las mismas puede usar otro criterio de evaluación con la finalidad de terminar lo antes posible; la percepción positiva o negativa que el profesor tiene de determinado estudiante; la letra usada en la evaluación, así como la pulcritud, la organización al momento de la redacción, el orden y la autenticidad en las respuestas.

Las calificaciones representan el resultado de la evaluación, la misma que según Ley y Espinoza (2021) “debe realizarse de manera continua antes, durante y después del proceso de enseñanza-aprendizaje, ello con la finalidad de identificar y tratar las insuficiencias educativas en el tiempo adecuado y/o continuar potenciando las

competencias alcanzadas” (p. 367), por medio de la evaluación se pretende buscar el mejor desempeño académico de los educandos.

2.2.2.4 Teorías

Cognitivismo

Este se relaciona con la teoría de desarrollo de Piaget, que nos dice que la persona tiene cuatro etapas: “sensorio-motora, pre-operaciones y las dos últimas conocidas como operaciones concretas y formales” (Pozo,2016, p. 115). Es en esta última en donde se crea el conocimiento (en el cognitivismo) a partir de la lógica y de las experiencias recopiladas durante el proceso de enseñanza y aprendizaje (Pozo, 2016).

Teoría del Constructivismo

Uno de sus representantes es Lev Vigotsky en 1924, quien refiere que lo aprendido se hace mediante la experiencia de aprendizaje de cada estudiante que va sumando a los nuevos conocimientos que se van adquiriendo. Es un proceso continuo, donde el estudiantado debe construir su conocimiento basado en las experiencias obtenidas al reflexionar sobre las actividades realizadas en el proceso de aprendizaje (Fernández, 2016). En esta línea el constructivismo propone que los estudiantes “aprendan a aprender y desarrollen su pensamiento de manera autónoma, pero para ello, la evaluación debe ser el motor propulsor de dicho cambio” (Robles y Chenche, 2015, p. 54); considerando este alcance, y que las calificaciones son el resultado de las evaluaciones que se llevan a cabo en el transcurso del proceso educativo de los discentes, el mismo que es un indicador de su rendimiento académico y para fines del estudio, es preciso abordar desde la perspectiva

constructivista que la evaluación que actualmente se viene utilizando en los entes universitarios responde a un proceso continuo y que recopila información haciendo uso de métodos más cualitativos que cuantitativos, lo cual ayuda a tener una visión integral del rendimiento académico de los estudiantes en el aula; este tipo de evaluación de acuerdo con Hidalgo (2021) ayuda a identificar diferencias individuales y el nivel de desempeños, tomando en cuenta los procesos, lo cual permitirá que el estudiante se desenvuelva de forma eficiente y con autonomía, asimismo promueve la interacción social y la participación activa; en palabras de Robles y Chenche (2015) “lograr que el estudiante haga las cosas y sepa cómo se hacen, eso es constructivismo” (p. 56); en este sentido que el estudiante obtenga un buen nivel en su rendimiento académico es porque ha logrado integrar los conocimientos, habilidades y actitudes que demandan su formación profesional, mediante una evaluación formativa y constante, evidenciándose la regulación y construcción de su propio aprendizaje (Mollo y Medina, 2020).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H_a : Si existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

2.3.2. Hipótesis específicas

Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología

Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de logro personal del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la especialidad de nefrología.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Considerando el modelo de investigación se determinó el método hipotético-deductivo ya que según Rodríguez y Pérez (2017) en este caso las hipótesis representan el inicio para obtener deducciones. “Se parte de hipótesis inferidas, sugerida por los datos empíricos y aplicando reglas de deducción, se obtienen predicciones que se someten a verificación empírica, y si hay correspondencia con los hechos, se comprueba la veracidad o no de la hipótesis” (Ortega *et al.*, 2022, p. 60).

3.2. Enfoque de la investigación

De acuerdo con la naturaleza del estudio, se consideró el enfoque cuantitativo, lo que llevó a obtener resultados válidos que den respuesta a los objetivos planteados al inicio del estudio y las hipótesis fueron sometidas a las respectivas mediciones numéricas y sus resultados se analizaron de forma estadística (Canto y Silva, 2013)

3.3. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada ya que de acuerdo con Arispe *et al.* (2020), se pretendió dar respuesta a problemáticas de la vida real.

3.4. Diseño de investigación

La pesquisa fue realizada siguiendo un diseño no experimental, refieren López y Benavente (2013) “porque que midió fenómenos tal como se dan en su contexto natural ya fueron analizados” (p. 26) , es decir no se manipuló o intervino las variables planteadas; así también los datos se recogieron en un determinado período, aplicando el instrumento una sola vez, por ello fue de corte transversal, descriptivo porque permitió conocer las características generales de la población en estudio, asimismo el nivel fue correlacional porque tuvo como propósito determinar la relación existente entre las dos variables (López y Benavente, 2013).

3.5. Población, muestra y muestreo.

En el estudio se consideró como población a 120 estudiantes que trabajan, de la especialidad de nefrología del 1ro 2do y 3er ciclo del turno mañana y tarde de una universidad privada.

La muestra quedó conformada por 100 alumnos que trabajan de la especialidad de nefrología del 1ero 2do y 3er ciclo de la universidad.

Se empleó el tipo de muestreo probabilístico que es una técnica de muestreo en la que un investigador establece una selección de unos pocos criterios y elige al azar a los miembros de una población, teniendo todos, las mismas oportunidades de ser seleccionados como parte de la muestra, (Otzen y Manterola, 2017). Se optó por aplicar la fórmula de cálculo para muestras finitas (Asedesto).

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Población	:	120
Z = Confianza (95%)	:	1.96
p = Prevalencia	:	0.5
q = 1 - p	:	0.5
d = error de muestreo	:	0.05
n = Tamaño de muestra:		100

Del mismo modo se consideró los siguientes criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Estudiantes de la especialidad de nefrología, de ambos sexos.
- Estudiantes que trabajan en entidades públicas, privadas y particulares.
- Estudiantes que estén cursando entre el 1º 2º y 3º ciclo de la especialidad de nefrología de los turnos mañana y tarde.
- Estudiantes que aceptaron ser parte del estudio por medio del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Estudiantes que no trabajen
- Estudiantes que no pertenezcan a la especialidad de nefrología.
- Estudiantes que no estén matriculados en ninguno de los turnos
- Estudiantes que no acepten ser parte del estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1: Estrés Laboral	Es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas (Hoyo, 2004).	Respuesta al estrés laboral crónico, que se manifiesta en trabajadores que están en constante contacto con personas que tienen motivos de sufrimiento.	D1: Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> ● Trastornos en el sueño ● Fatiga crónica ● Dolores de cabeza ● Problemas de digestión 	Ordinal 0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Una pocas veces al mes o menos 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días	Bajo: 25 -58 Medio: 59 - 92 Alto: 93 -125
			D2: Despersonalización.	<ul style="list-style-type: none"> ● Aislamiento a los demás. ● Desgano para realizar las labores universitarias ● Aumento o reducción del consumo de alimentos 		
			D3: Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ● Inquietud ● Sentimientos de tristeza ● Angustia y desesperación ● Problemas de concentración 		
V2: Rendimiento académico	Se define como el nivel de aprendizaje del alumno, resultado del proceso enseñanza-aprendizaje,	Es el resultado de la evaluación o nota final que los alumnos obtienen al concluir un periodo de estudios.	D1: Rendimiento académico global del alumno	<ul style="list-style-type: none"> ● Aprobado - Cuando el estudiante presenta una calificación entre 11-20. ● Desaprobado- Cuando el estudiante presenta una calificación entre 00-10 	Nominal 0-20	Nivel alto (17-20) Nivel medio (13-16) Nivel bajo (0-12)

Nota: Rodríguez (2017)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica empleada fue la encuesta que consiste en la aplicación de un instrumento, que es el cuestionario y así poder recoger toda la información necesaria y para medir estrés laboral el cuestionario consta de preguntas cerradas.

3.7.2. Descripción

Para medir la primera variable de investigación se utilizó el Test de Maslach Burnout Inventory, constituido por 22 ítems que se encargan de conocer sobre sentimientos y actitudes de la persona en su trabajo.

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento Estrés

Nombre del instrumento	Test de Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autor y año:	Maslach y Jackson (1986)
Adaptación y año:	Adaptado por Rodríguez (2017).
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Sujetos de aplicación:	Estudiantes del nivel superior
Dimensiones que evalúa:	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal
Puntuación y escala valorativa:	Nunca (0), Pocas veces al año (1), Una vez al mes (2), Unas pocas veces al mes (3), Una vez a la semana (4), Pocas veces a la semana (5) y Todos los días (6).

3.7.3. Validación

La escala de Maslach Burnout Inventory es un instrumento ya validado anteriormente por diversos autores, sin embargo, para fines del estudio, el instrumento fue sometido a la validez de contenido a través del Juicio de cinco expertos, tomando en cuenta que esta validez hace referencia según Arispe et al. (2020) “al grado en que el instrumento permite reflejar el dominio del contenido de lo que se desea medir” (p. 70).

Tabla 3

Validez de los Jueces expertos

Nº	Nombre del experto	Especialidad
1	Dra. Patricia María Ramos Vera	Dra. en Educación
2	Mg. Lily Marisol Pizarro Arancibia	Metodóloga
3	Mg. Augusto César Mescua Figueroa	Experto Psicología de la Educación
4	Mg. José Luis Solís Toscano	Informática educativa
5	Mg. Raúl Eduardo Rodríguez Salazar	Educación

3.7.4. Confiabilidad

Fue realizada mediante el Alfa de Cronbach en el programa SPSS, en una muestra piloto con características semejantes a la unidad de análisis del estudio, donde el resultado arrojó un valor de 0,831. La confiabilidad en una investigación es considerado un criterio relevante, para el caso del estudio al ser las respuestas del cuestionario tipo politómicas es que se utilizó el Alfa de Cronbach, asimismo este coeficiente “permitió conocer el nivel en que los ítems de la escala se encontraban relacionados entre sí” (Arispe *et al.*, 2020, p. 81)

Tabla 4*Confiabilidad del instrumento*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Grado de confiabilidad
Test de Maslach	0,831	Alta confiabilidad

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Después de obtener los permisos respectivos y tener el acceso a la unidad de análisis, se solicitó la aceptación de ser parte del estudio por medio del consentimiento informado a cada uno de los estudiantes que participaron, después se les hizo llegar el cuestionario para ser llenado, todos estos datos fueron recolectados y almacenados en el programa excell, una vez concluido la recolección, todos los datos fueron ingresados al programa estadístico SPSS, mediante el análisis respectivo se hallaron los resultados descriptivos e inferenciales, para este último primero se realizó la prueba de normalidad ya que por medio del mismo se conoció el coeficiente de correlación con el cual se contrastaron las hipótesis; que en este caso fue el Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación tiene por principios éticos lo siguiente:

Autonomía: Se respetó la facultad de la persona de decidir participar en esta investigación manteniendo en reserva la confiabilidad de sus datos por ello se solicitó que pueda firmar el consentimiento informado de la encuesta a emplear.

Justicia: Toda persona participó en la investigación con el fin de mantener su dignidad tratando a todos con igualdad durante el proceso de este trabajo con el fin de mantener la integridad de sus derechos.

No maleficencia: No se generó ningún daño hacia la persona encuestada, tampoco se divulgó su identidad, la misma que fue en todo momento protegida, además el presente trabajo pasó por un filtro llamado Turnitin que permitió tener un trabajo con el más mínimo grado de similitud lo que hace que sea una investigación original.

Beneficencia: Tras la culminación del estudio, los trabajadores de salud y la comunidad educativa fueron beneficiados con los resultados ya que ello permitió mejorar o implementar estrategias de cómo afrontar el estrés para que este no afecte a otras actividades como son los estudios o el propio trabajo.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

El primer apartado se encargó de establecer la escala valorativa para cada variable y sus dimensiones, la cual pretende dar a conocer los puntajes alcanzados provenientes de las encuestas realizadas y los rangos para cada nivel contemplado, inmediatamente después se procederá a analizar la frecuencia y distribución de cada variable y su respectiva dimensión.

4.1.1.1 Escala valorativa de las variables

El análisis de los niveles y puntajes de la variable Estrés laboral están presentados en la tabla 5 en la cual se tiene los resultados de los puntajes máximo y mínimo y los niveles propuestos; alcanzando la variable Estrés laboral como puntaje máximo 111 y llegando a 26 como puntaje mínimo, en cuanto a sus dimensiones estas alcanzaron puntajes comprendidos para agotamiento emocional entre 0 y 47, para despersonalización entre 0 y

19 y para la dimensión Realización personal entre 20 y 53; asimismo quedan establecidos tres niveles con su respectivo rango bajo, moderado y alto.

Tabla 5

Escala valorativa de la variable Estrés laboral

Variable y dimensiones	Puntajes			Niveles		
	N	Min	Max	Bajo	Moderado	Alto
Estrés laboral	100	26	111	0- 48	49-96	97-144
Agotamiento emocional	100	0	47	0-20	21-29	30-60
Despersonalización	100	0	19	0-5	6-9	10-30
Realización personal	100	20	53	40-54	34-39	0-33

La presentación de la escala valorativa de la variable Rendimiento académico, están plasmadas en la tabla 6, en ella podemos apreciar que la ponderación mínima alcanzada fue de 0 y 18 el máximo, así también quedan establecidos los rangos de los tres niveles propuestos para la indicada variable.

Tabla 6

Escala valorativa de la variable Rendimiento académico

Variable y dimensiones	Puntajes			Niveles		
	N	Min	Max	Bajo	Medio	Alto
Rendimiento académico	100	0	18	0- 12	13-16	17-20

4.1.1.2. Análisis descriptivo de la variable Estrés laboral

En cuanto a los resultados descriptivos de la variable Estrés laboral, la tabla 7 y figura 1 muestra la regularidad y disposición de los niveles expresado en cantidad de

estudiantes por nivel y el porcentaje que representa dicha cantidad; se encontró que del total de los encuestados el 11% que es igual a 11 estudiantes consideran tener un nivel bajo de estrés laboral, el 83% es decir 83 participantes, indicaron tener estrés laboral moderado y el 6% que es igual a 6 estudiantes refirieron tener un nivel alto de estrés laboral.

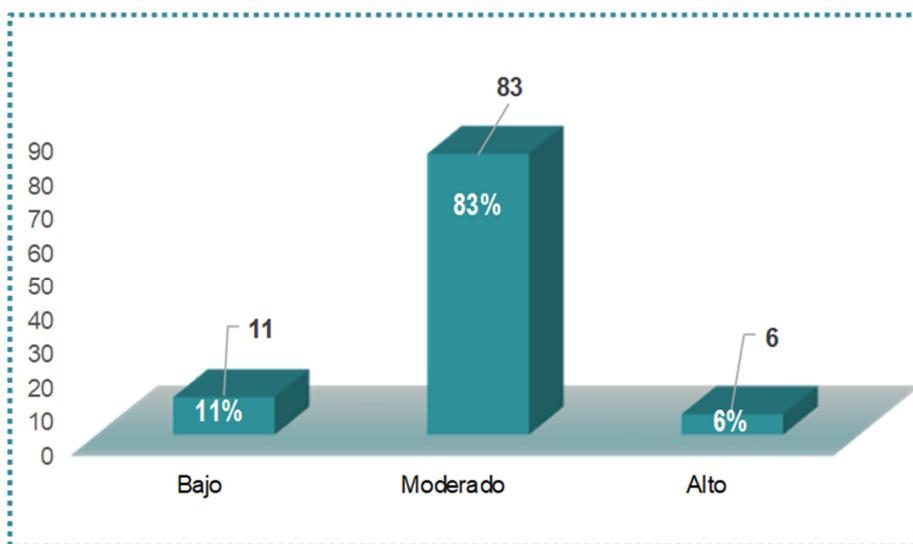
Tabla 7

Frecuencia de los niveles de Estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	11	11.0
	Moderado	83	83.0
	Alto	6	6.0
	Total	100	100.0

Figura 1

Distribución de niveles de Estrés Laboral



Otro resultado relacionado a la variable Estrés laboral, es la reportada en la tabla 8 y figura 2, observando la frecuencia y distribución de niveles alcanzados por los encuestados relacionados con las dimensiones de la variable; hallando que del total de estudiantes en la primera dimensión el 64% reportó tener niveles bajos de agotamiento emocional, 36% nivel moderado; del mismo modo en la segunda dimensión, 84% reportó tener nivel bajo de despersonalización y 16% un nivel moderado y por último la dimensión realización personal, 86% de encuestados indicaron tener alto nivel de estrés laboral y 14% moderado.

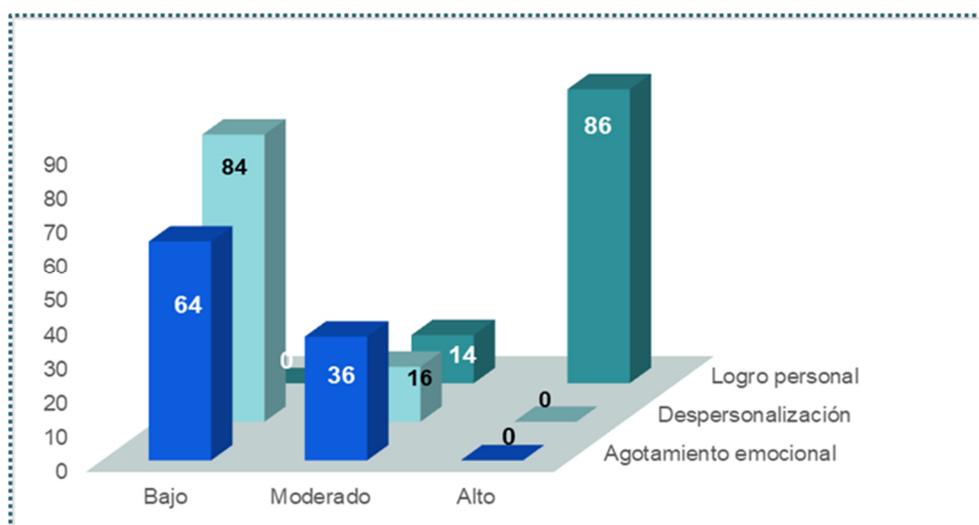
Tabla 8

Frecuencia de las dimensiones Estrés Laboral

	Bajo		Moderado		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Agotamiento emocional	64	64.0	36	36.0	0	0.0	100	100.0
Despersonalización	84	84.0	16	16.0	0	0.0	100	100.0
Realización personal	0	0.0	14	14.0	86	86.0	100	100.0

Figura 2

Distribución de niveles por dimensión de Estrés Laboral



4.1.1.3. Análisis descriptivos de la variable Rendimiento académico

Sobre la variable Rendimiento académico, los resultados descriptivos, indicaron de acuerdo con la información de la tabla 9 y figura 3, que del total de estudiantes que participaron en la investigación, el 1% presenta un nivel bajo de rendimiento académico, el 61% se encuentra en nivel medio y el 38% reportan un nivel alto de la indicada variable.

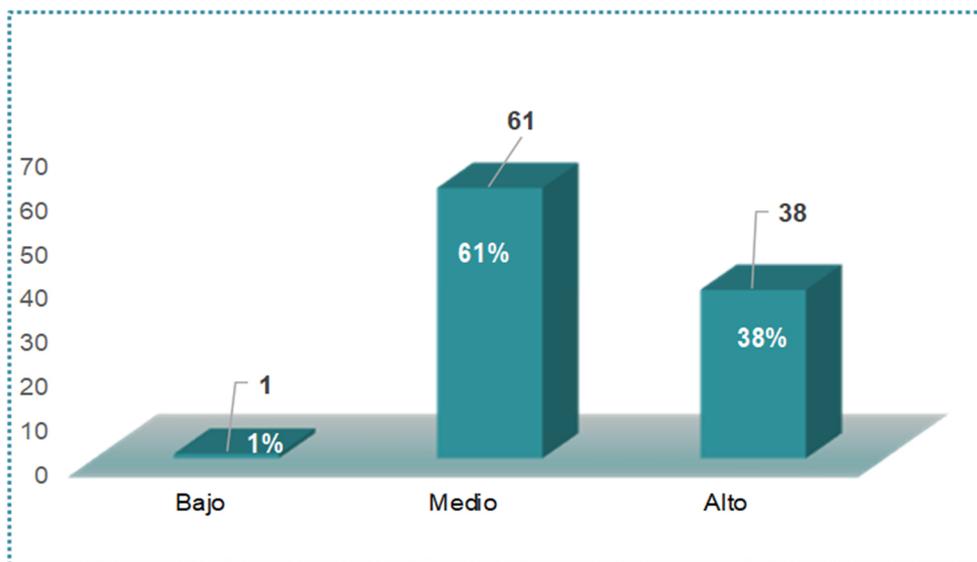
Tabla 9

Frecuencia de los niveles de Rendimiento Académico

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	1	1.0
	Medio	61	61.0
	Alto	38	38.0
	Total	100	100.0

Figura 3

Distribución de niveles de Rendimiento Académico



4.1.2. Prueba de hipótesis

4.1.2.1. Prueba de normalidad

Como parte del análisis inferencial, es necesario primero conocer por medio de la prueba de normalidad con que coeficiente de relación se probarán las hipótesis del estudio, en este sentido, al contar la muestra con 100 participantes, se analizarán los resultados dados por la prueba Kolmogorov-Smirnov, de obtener un p valor menor a 0,05 se aceptará la hipótesis alterna la cual indica que los datos no presentan distribución normal, de ser mayor se acepta la hipótesis nula la cual refiere que los datos presentan distribución normal.

Tabla 10*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic		Sig.	Estadístic		Sig.
	o	gl		o	gl	
Estrés laboral	,076	100	,047	,984	100	,036
Agotamiento emocional	,101	100	,014	,951	100	,001
Despersonalización	,164	100	,000	,871	100	,000
Realización personal	,119	100	,001	,903	100	,000
Rendimiento académico	,297	100	,000	,473	100	,000

Según los resultados reportados en la tabla 10, se tiene que el valor de significancia es menor que 0,05 tanto de las variables como las dimensiones, por ello, se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que los datos no presentan distribución normal, bajo este hallazgo, la prueba de hipótesis a utilizar será un modelo no paramétrico, al tratarse de hallar relación, se utilizará para tal finalidad el Rho de Spearman.

4.1.2.2. Prueba de hipótesis**4.1.2.3. Prueba de hipótesis general**

H_a Si existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología

Tabla 11*Prueba de hipótesis general*

			Estrés laboral	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,211*
		Sig. (bilateral)		,035
		N	100	100
	Rendimiento académico	Coeficiente de correlación	,211*	1.000
		Sig. (bilateral)	,035	
		N	100	100

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

Los hallazgos de la tabla 11, hacen referencia a la prueba de hipótesis general, en donde el valor de significancia obtenido es $0,035 < 0,05$, este resultado permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por tanto: Si existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología., del mismo modo al analizar el grado de correlación Rho de Spearman 0,211 este indica que la relación es positiva baja entre las variables; precisando que el estrés laboral en tiempo de pandemia en los estudiantes de la muestra se relaciona de forma mínima con su rendimiento académico.

4.2.2.3. Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis específica 1

H_a Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 1

			Agotamiento emocional	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1.000	,201*
		Sig. (bilateral)		,045
		N	100	100
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	,201*	1.000
		Sig. (bilateral)	,045	
		N	100	100

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

En cuanto al resultado de la prueba de hipótesis específica 1, los hallazgos presentados en la tabla 12 reportan un nivel de significancia de $0,045 < 0,05$, tomando este resultado se da por aceptada la hipótesis alterna y se rechaza la nula, lo cual significa que: Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología; así también queda establecido que esta relación es positiva baja, dado que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,201.

Prueba de hipótesis específica 2

H_a Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 2

			Despersonalización	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1.000	,096
		Sig. (bilateral)		,340
		N	100	100
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	,096	1.000
		Sig. (bilateral)	,340	
		N	100	100

Los resultados que se aprecian en la tabla 13 pertenecen a la prueba de hipótesis específica 2, en la cual se obtuvo que el nivel de significancia fue $0,340 > 0,05$, considerando este hallazgo se decide rechazar la hipótesis alterna y aceptar la nula, es decir: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

Prueba de hipótesis específica 3

H_a Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 3

			Realización personal	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1.000	,058
		Sig. (bilateral)		,566
		N	100	100
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	,058	1.000
		Sig. (bilateral)	,566	
		N	100	100

Por último, la tabla 14 reporta el hallazgo de la prueba de hipótesis específica 3, en la misma se aprecia que el nivel de significancia fue $0,566 > 0,05$, por tanto, se da por rechazada la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, lo cual significa que: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.

4.1.3. Discusión de resultados

De acuerdo con los hallazgos, queda evidenciado que el estrés laboral en tiempo de pandemia se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de nefrología de una Universidad Privada - Lima, 2022, aceptando la

hipótesis general planteada, asimismo el grado de correlación Rho de Spearman fue de 0,211, indicando que la relación presenta una intensidad baja, lo que significaría que el estrés laboral en este tiempo de pandemia afectó ligeramente el rendimiento académico de los estudiantes de nefrología; lo que concuerda con Plett *et al.* (2018), quienes hallaron que el Burnout como potenciador del estrés laboral estaba presente en estudiantes universitarios de medicina en niveles bajos, asimismo la correspondencia entre la variable referida con el desempeño académico fue mínima, los autores indican que estos niveles bajos de burnout es el reflejo de sentirse comprometidos y motivados con su formación profesional, o de llevar a cabo prácticas como el tocar un instrumento y tener algún pasatiempo. Del mismo modo Barrio *et al.* (2006), refiere que las personas reaccionan ante situaciones de estrés tratando en lo posible de mantener un equilibrio dinámico que consiste en dar respuestas mediante acciones de tipo fisiológicas, mentales y de conducta; así también si bien el rendimiento académico se puede ver afectado por diversos factores entre ellos el estrés, Espinosa *et al.* (2020) sostienen que este tendría que estar en niveles altos, ya que se ha reportado que niveles moderados o bajos aumenta las posibilidades de obtener un mejor rendimiento académico dado que las calificaciones podrían ser altas y buenas; por otro lado el rendimiento académico al tener como indicador a las calificaciones, las cuales son el resultado de la evaluación, desde la Teoría Constructivista de Vigotsky esta deberá ser continua a lo largo del proceso educativo, empleando diversas estrategias evaluativas que permitan evidenciar el progreso de los estudiantes (Robles y Chenche, 2015), de ahí que los estudiantes del estudio al ser parte de este tipo de

evaluaciones no incida en gran medida el estrés laboral propio de su profesión, ya que su rendimiento no está basado en un solo producto final o examen que aunado a su carga en el trabajo, bien los podría estresar, sino sus calificaciones representan la valoración dada a todas las actividades que desarrollan durante la asignatura y donde el docente califica de manera integral sus saberes.

En relación con el hallazgo de la primera hipótesis específica: Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología; se encontró mediante la prueba de hipótesis que esta relación si existe y estadísticamente significativa, dado que el valor de significancia fue $0,045 < 0,05$, asimismo quedó establecido por medio del Rho de Spearman de 0,201 que esta relación es positiva baja; lo que lleva a comparar con los resultados de Sotelo (2018), quien encontró la existencia de relación entre el nivel de carga laboral y el rendimiento académico en internos de enfermería, con un $p = 0,000 < 0,05$, sosteniendo el autor que un factor relevante que contribuye al estrés en el personal de enfermería es la presión que tienen en el trabajo sobre todo por dar una atención de calidad de sus pacientes, ello los lleva a agotarse emocionalmente lo cual mella su estado de salud, provocando cansancio y desidia para llevar a cabo otras actividades como son las de tipo académicas. En este sentido Gil (2001) refiere que agotarse emocionalmente en el trabajo significa que la persona se encuentra con baja energía y con ausencia de recursos emocionales, es decir se siente desmotivado, aburrido, cansado; bajo este alcance en los estudiantes de la muestra se halló que la gran

mayoría presentaba niveles moderados y bajos de agotamiento emocional lo cual no impactaba en sus calificaciones, ya que las mismas en más del 50% se encontraron en niveles medios y altos, de ahí que la relación sea baja entre las variables.

Sobre la segunda hipótesis específica: Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología. de acuerdo con el Rho de Spearman en la comprobación de hipótesis se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable, dado que el valor de $p=0,340 > 0,05$; concordando con el hallazgo de Castro (2018) quien no encontró relación entre el estrés y el rendimiento académico en estudiantes de enfermería, hallando un $p=0.207 > 0.05$ por medio del Chi cuadrado, concluyendo que ninguna de las variable depende de la otras, ambas son independientes; al analizar la despersonalización esta hace referencia según Arrunda *et al.* (2020) que el profesional trata a sus pacientes o colegas como objetos, tendiendo a la insensibilidad y poca empatía, presentando una actitud negativa en todo momento, como si todo le fastidiara; y el rendimiento académico tiene que ver principalmente con el logro de objetivos académicos el cual se evidencia en la obtención de notas aprobatorias; en este sentido en el 84% de estudiantes de la muestra se evidencia que la dimensión despersonalización está en nivel bajo y solo el 16% en moderado, no encontrándose a ninguno en nivel alto, por lo que podría indicarse que esta dimensión se encuentra en control por los estudiantes no afectando o asociándose en su rendimiento académico.

Por último en la tercera hipótesis específica: Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión logro personal del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología, de acuerdo con la prueba Rho de Spearman se halló un valor de $p=0,566 > 0,05$, lo cual indica que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable, coincidiendo con el estudio de Fonseca (2022) quien encontró que la dimensión realización personal no se relaciona con el rendimiento académico de estudiantes universitarios, $p=0,496 > 0,05$; sosteniendo el autor que los estudiantes presentaban niveles altos de realización personal, es decir se evidencia que realizan bien su trabajo y buscan que superarse en su trabajo, pero que ello no impacta en su rendimiento académico; de acuerdo con Arrunda *et al*, (2020) y Gil (2001) la baja realización personal en el trabajo hace referencia cuando el trabajador no se siente satisfecho con sus logros profesionales, se encuentran descontentos con los resultados que obtienen en su centro de labores lo cual afecta su rendimiento laboral; en los resultados del presente estudio es preciso señalar que los estudiantes presentaron niveles altos de realización personal, es decir se encuentran satisfechos con su logro laboral, sin embargo este resultado no se asocia con su rendimiento académico, de ahí que ambas variables se comporten también de manera independiente, lo que llevaría a indicar que en los estudiantes de la muestra una situación lo representa el trabajo y otra los estudios y ambas no las mezclan.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primero: Se logró determinar que existe relación positiva baja entre estrés laboral en tiempos de pandemia y rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología de una universidad privada Lima 2022, dado por el valor de $p= 0,035$ y un Rho de Spearman de 0,211, infiriendo que el estrés laboral en los estudiantes de la muestra no afecta en gran medida su rendimiento académico, ello a razón porque los niveles de estrés en su trabajo no son altos, llevando a cabo sus actividades académicas favorablemente, dado también que la crisis por la pandemia está cada vez más

controlada, lo que los lleva a no sentirse tan presionados angustiados como a inicios de esta situación.

Segundo: Se determinó que existe relación positiva baja entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología, evidenciado por medio de un $p= 0,045$ y un Rho de Spearman de 0,201, lo que nos lleva a referir que en los estudiantes de la muestra el agotamiento emocional se encuentra en niveles bajos, lo cual no repercute en el logro de los objetivos académicos que tienen.

Tercero: Se logró determinar que la relación entre la dimensión despersonalización del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología no existe, puesto que el valor de p fue 0,340, infiriendo en este sentido que la dimensión despersonalización de estrés laboral no interviene en ningún aspecto del rendimiento académico de los estudiantes de la muestra, lo que lleva a precisar que si bien los niveles de despersonalización son bastante bajos ello no se vincula con las actividades académicas, para los estudiantes ambos escenarios son manejados de manera independiente.

Cuarto: Se logró determinar que la relación entre la dimensión logro personal del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología no existe, puesto que el valor de p fue 0,566, infiriendo en este sentido que la dimensión logro personal de estrés laboral no se vincula con el rendimiento académico de los estudiantes de la muestra, en este sentido

se halló que los niveles de realización personal son altos, es decir los estudiantes consideran sentirse muy satisfechos con sus logros laborales y profesionales en su trabajo, esta no incide en su rendimiento académico, probablemente las motivaciones para obtener buenas calificaciones estarían orientadas a otros factores que no son de tipo laboral.

5.2. Recomendaciones

Primero: Tomando en consideración los resultados que el estrés laboral si se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes de nefrología, es necesario que las autoridades universitarias, implementen espacios de tipo recreativo o talleres de estrategias de afrontamiento de estrés, que permita que sus estudiantes puedan participar para ayudar a minimizar los niveles de estrés laboral y ello contribuya a un mejor rendimiento académico.

Segundo: A los docentes, en su rol de facilitadores del proceso de enseñanza aprendizaje, permitir que sus estudiantes mediante intervenciones en clase socialicen aquellas situaciones que provocan estrés en sus trabajos, de tal manera que se detecte a tiempo el nivel de agotamiento que traen para prestar apoyo u orientación, considerando que todo tipo de estrés también repercute en la salud física y psicológica de la persona, llevándolos en algunos casos a desertar de sus estudios.

Tercero: A los estudiantes de nefrología, tomar en cuenta que al estar inmersos en una profesión de por sí tan agotadora como es la de prestar atención y cuidado al paciente enfermo, es necesario que busquen estrategias que les permita equilibrar las

situaciones de estrés laboral que se puedan presentar como parte de su labor para que ello no afecte a otras actividades.

Cuarto: A los estudiantes de carreras de salud, tomar en cuenta que de encontrarse o sentirse con niveles altos de estrés laboral, busquen ayuda oportuna dentro o fuera de su centro de labores, considerando que el estrés desencadena otro tipo de dolencias como emocionales y físicas que llevan a afectar todo tipo de relaciones y actividades, entre ellas el logro de sus objetivos académicos.

REFERENCIAS

- Álvarez L., Gallegos R., Herrera P., (2018). Estrés académico en estudiantes de tecnología superior. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 18 (28), 193-209.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476154745010>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Una aproximación para los estudios de posgrado. Universidad Internacional de Ecuador
- Arruda, A., Marqués, H. y Álvaro, J. (2021). Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: una revisión sistemática. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 357-373.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400357&lng=es&tlng=pt.

Atalaya, P. (2001). El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36. <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>

Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es.

Barahona L., Amemiya I., Sánchez E., Oliveros M., Pinto M., Cuadros R.(2018). Asociación entre violencia, estrés y rendimiento académico en alumnos de medicina del primer y sexto años de una universidad pública. *An Fac med*. 79(4), 307-11.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v79n4/a06v79n4.pdf>

Barea, A. (2018). Análisis modelos teóricos estrés laboral aplicados a un caso real del sector sanitario. *Universidad Jaumei*, 1-40.
http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178256/TFM_2018_BareaMolesAna.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Barrio J., García M., Ruiz I., Arce A. (2006). El estrés como respuesta. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 1(1), 37-48.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>

- Canto, D. y Silva A. (2013). Metodología cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad de las ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 3(141), 25-34.
<https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>
- Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, M., Escudero-Fernández, L. y Martínez-Roche, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería global*, 17(2), 304-324.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>.
- Castillo R. y Barraza A. (2020). Estresores, Factores Sociodemográficos y Síntomas del Estrés percibidos en estudiantes de enfermería. *Red Durango de Investigadores Educativos A.C.*, 1-85.
- Castro. (2018). *Rendimiento académico y estrés en estudiantes de enfermería, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas - 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas]
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1397>
- Cavanaugh M., Boswell W., Roehling, M., Boudreau, J. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65.
- Choque, Y. (2017). *Relación entre el rendimiento académico y el estrés presente en los internos de la Escuela Profesional de Enfermería de la universidad Alas Peruanas, sede Arequipa 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas]

- https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/338/Tesis_Estr%C3%A9s_Rendimiento_Acad%C3%A9mico.pdf?sequence=1&isAllowed=y Chung, J. (2020). Estrés y rendimiento académico en los estudiantes del programa de segunda especialidad en enfermería: cuidado enfermero en emergencias, 1(1), 1.
- De Besa, G. (2019). *Expectativas académicas del alumnado que inicia estudios en la universidad de Sevilla*. [Tesis Doctoral, Universidad de Sevilla]
- <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/102142/Besa%20Guti%C3%A9rrez%20Manuel%20de%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinosa-Castro, J., Hernández-Lalinde, J., Rodríguez, J., Chacín, M., y Bermúdez-Pirela, V. (2020). Influencia del estrés sobre el rendimiento académico. *Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica*, 39(1), 63-69.
- <https://biblat.unam.mx/hevila/Archivosvenezolanosdefarmacologiayterapeutica/2020/vol39/no1/14.pdf>
- Fauzia, L., Ayu, K, y Masyitha, A. (2019). Literature study: validity and reliability Test of Maslach instruments Burnout Inventory-Human services survey (mbi-hss) in nurses in several countries. *Journal of Nursing Science*, 7 (2), 160-166.
- <https://jik.ub.ac.id/index.php/jik/article/view/217>
- Fernández, E. (2016). Aprendizaje constructivista para el análisis de estructuras mediante el uso de un entorno virtual. *Revista Tecnocientífica URU*, 1(9), 41-50.
- <https://docplayer.es/37192118-Aprendizaje-constructivista-para-el-analisis-de-estructuras-mediante-el-uso-de-un-entorno-virtual.html>

- Ferreira, S. (2019). Asociación de los factores de estrés y síntomas depresivos con el desempeño académico de estudiantes de enfermería. *Revista escuela enfermería. USP* 53, 1-4.
<https://www.scielo.br/j/reeusp/a/VvXkZqWYVfBxqGMwSGxpP8S/?lang=es>
- García, Y., López, D. y Rivero, O. (2014). Estudiantes universitarios con bajo rendimiento académico, ¿qué hacer? *Revista EDUMECENTRO*, 6(2) 272-278
<https://www.medigraphic.com/pdfs/edumecentro/ed-2014/ed142r.pdf>
- Gomes, W. (2020). *Estrés y rendimiento académico en los estudiantes del programa de segunda especialidad en enfermería: cuidado enfermero en emergencias*. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener]
http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/5725/T061_41201987_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerrero, E. (2002). Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*, 43, 93-112.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/32177/014200230386.pdf?sequence=1>
- Hidalgo, M. (2021). Reflexiones acerca de la evaluación formativa en el contexto universitario. *Revista Internacional de Pedagogía e Innovación Educativa*, 1(1), 189-210. |
- Hoyo, D. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Ley, N. y Espinoza, E. (2021). Características de la evaluación educativa en el proceso de aprendizaje. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 363-370.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2400/2360>
- Malta, M (2004). Stress at Work, A Concept in Stress Human Factors. *Business Psychology Strategy Development* 33(6), 125-133.
- Marmanilla, J. y Rivera, J. (2015). *Rendimiento académico y estrés en los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. [Tesis de licenciatura, Universidad del Centro del Perú]
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/2553/Marmanilla%20Buendia%20-%20Rivera%20Ramirez.pdf?sequence=1>
- Mollo-Flores, M. y Medina-Zuta, P. (2020). La evaluación formativa: hacia una propuesta pedagógica integral en tiempos de pandemia. *Revista Maestro y Sociedad*, 17(4), 635-651. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5235>
- Navarro, R. (2003). Factores asociados al rendimiento académico. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(1), 1-21.
<https://doi.org/10.35362/rie3312872>
- Navarro, E. (2003). El rendimiento académico: Concepto, investigación y desarrollo. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1-15.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2021). Guía para la mejora de estrés laboral. Estándares OISS, 3-4.

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo aprovechar 100 años de experiencias*. Oficina Internacional del Trabajo, 7-9.

Organización Mundial de la Salud (10 de Marzo de 2015). La OPS/OMS y la Sociedad Latinoamericana de Nefrología llaman a prevenir la enfermedad renal y a mejorar el acceso al tratamiento. Obtenido de © Pan American Health Organization.:

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10542:2015-opsoms-sociedad-latinoamericana-nefrologia-enfermedad-renal-mejorar-tratamiento&Itemid=1926&lang=es

Ortega, F., Sariñana, V. y González, P. (2022). *Enseñanza y aprendizaje en perspectivas de investigadores educativos*. Red Durango de Investigadores Educativos

<https://n9.cl/zxwk2>

Osorio, C. y Cárdenas, L.(2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1 81-90.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio, *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pacheco, J. (2017). Estrés académico de los estudiantes de Enfermería en una universidad privada de Puerto Rico y su asociación con el rendimiento académico. Puerto Rico: UMA Editorial.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=129735>

Patlán J. (2019). ¿ Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

Parra-Sandoval, J., Rodríguez-Álvarez, D., Rodríguez-Hopp, M. y Díaz-Narváez, V. (2018). Relación entre estrés estudiantil y reprobación. *Revista Salud Uninorte*, 34 (1), 47-57 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100047

Plett-Torres, T., Martínez-Flisser, G., Gutiérrez-Barreto, S., Vives-Varela, T., Hamui-Sutton, A. y Flisser, A. (2018). Burnout en estudiantes del Plan de Estudios Combinados en Medicina, Facultad de Medicina, Universidad Nacional Autónoma de México. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 21(6), 295-303. <https://dx.doi.org/10.33588/fem.216.973>

Pozo, J. (2016). La psicología cognitiva y la educación científica. *Investigações em ensino de ciências*, 1(2), 110-131. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/666208/psicologia_pozo_iec_1996.pdf

Robles, A. y Chenche, F. (2015). Evaluación de los aprendizajes desde el Constructivismo. *Revista Ciencia y Tecnología*, 9, 53-56. <http://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/17/56>

- Rodríguez S.(2017) *Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz. 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3767/Rodriguez_GSMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*,82,179+-200.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. IE *Revista de Investigación Educativa de la Rediech*, 8(14), 45-67.
https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
- Rojas, M. y Gonzales, D. (2009). Rendimiento y calificación, dos aspectos problemáticos de la evaluación en la universidad. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 27, 1-21.
<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194215432006.pdf>
- Ruiz, L. (2019). La teoría del estrés de Richard S. Lazarus Una teoría que trata sobre la relación entre el estrés y los pensamientos. Obtenido de Psicología y mente:
<https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-lazarus>
- Ruiz, L. (2019). La teoría del estrés de Selye: qué es y qué explica. Obtenido de Psicología y mente <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-selye>
- Schunk, D. (1997). Teorías del aprendizaje. México: Pearson Educación.

- Sotelo, I. (2018). *Carga laboral y rendimiento académico en los internos de enfermería, facultad de Enfermería, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]
http://168.121.45.179/bitstream/handle/20.500.11818/3384/TESIS_SOTELO%20RUIZ%2C%20IBONE.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Vargas, G. (2007). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública. *Revista Educación, 31(1)*, 43-63.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/1252>
- Yan, H. y Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research, 9(4)*, 305-319.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1755309116300235>
- Zegarra, M., Arias, Y., Nuñez, C., Mannarell, M., Figueroa, E. y Rodríguez, P. (2021). *Diagnóstico de la Enfermería en el Perú Una perspectiva histórica y de equidad de género*. Colegio de Enfermeros del Perú.
https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral en tiempos de pandemia y rendimiento académico de estudiantes de la especialidad de nefrología en una universidad privada, Lima - 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología? ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología? ¿Cuál es la relación entre la dimensión logro personal del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre estrés laboral en tiempos de pandemia y rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología de una universidad privada Lima 2022</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología. Determinar la relación entre la dimensión despersonalización del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología. Determinar la relación entre la dimensión logro personal del estrés laboral en tiempos de pandemia con el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.</p>	<p>Hipótesis general Si existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología.</p> <p>Hipótesis específicas Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología. Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión logro personal del estrés laboral en tiempos de pandemia y el rendimiento académico de los</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: Agotamiento emocional Despersonalización. Realización personal.</p> <p>Variable 2: Rendimiento académico</p> <p>Dimensiones: Rendimiento académico global</p>	<p>Tipo de Investigación Aplicada</p> <p>Método Hipotético - deductivo</p> <p>Diseño de la investigación Diseño no experimental Nivel correlacional.</p> <p>Población Muestra La población total son 120 estudiantes de especialidad de nefrología de 1ero 2do y 3er ciclo de una universidad privada. La Muestra, comprende un marco muestral de 100 estudiantes.</p>

		estudiantes que trabajan de la especialidad de nefrología.		
--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el estrés. Para el presente estudio se añadió dos ítems, que se relacionan con el tema y son la 1era y 2da pregunta del cuestionario quedando en total 24 ítems.

El presente cuestionario está dirigido a los estudiantes de una Universidad Privada de Lima Perú -2022 de la especialidad de nefrología. Para lo cual le solicitamos su colaboración seria y responsable al dar sus respuestas. El cuestionario es anónimo, llenar la información correspondiente a los datos generales y luego marque una de las alternativas correspondientes a cada pregunta. Gracias.

I. DATOS GENERALES

EDAD: < 0 = 25 () 26 - 30 () 31 - 35 () 36-40 () 41 - 45 () > 0 = 46 ()

SEXO: F () M ()

ESTADO CIVIL: S () C ()

LUGAR DE TRABAJO:

AREA QUE LABORA:

CICLO DE ESPECIALIDAD: I () II () III ()

TIEMPO DE SERVICIO: < 2 años () 3--5() 6-8() 9-11() > 0 = 12()

II. ITEMS

1. Trabajar en tiempos de pandemia en primera línea de atención al paciente me produce ansiedad

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()

- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

2. Creo que trabajar en tiempos de pandemia en primera línea de atención al paciente influye negativamente en mis estudios universitarios.

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

3. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

4. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

5. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

6. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

7. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

8. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

9. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

10. Me siento "desgastado" por mi trabajo

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

11. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

12. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

13. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

14. Me siento muy activo

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

15. Me siento frustrado en mi trabajo

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

16. Creo que estoy trabajando demasiado

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

17. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

18. Trabajar directamente con personas me produce estrés

- a.- Nunca ()

- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

19. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

20. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

21. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

22. Me siento acabado

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()

- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

23. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

24. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas

- a.- Nunca ()
- b.- Pocas veces al año o menos ()
- c.- Una vez al mes o menos ()
- d.- Unas pocas veces al mes o menos ()
- e.- Una vez a la semana ()
- f.- Pocas veces a la semana ()
- g.- Todos los días ()

GRACIAS POR SU COLABORACION.

Anexo 3. Validez del instrumento

“ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE NEFROLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA - LIMA, 2022.”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 1: Estrés Laboral								
ITEMS	DIMENSION 1: Agotamiento emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Trabajar en tiempos de pandemia en primera línea de atención al paciente me produce ansiedad	X		X		X		
3	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		
4	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	X		X		X		
5	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	X		X		X		
8	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	X		X		X		
10	Me siento "desgastado" por mi trabajo	X		X		X		
15	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
16	Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		
18	Trabajar directamente con personas me produce estrés	X		X		X		
22	Me siento acabado	X		X		X		
ITEMS	DIMENSION 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		

12	Me he vuelto mas insensible con la gente desde que ejerzo esta profesion	X		X		X	
13	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	X		X		X	
17	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes	X		X		X	
24	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	X		X		X	
ITEMS	DIMENSION 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No
2	Creo que trabajar en tiempos de pandemia en primera línea de atención al paciente influye negativamente en mis estudios universitarios.	X		X		X	
6	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes	X		X		X	
9	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	X		X		X	
11	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	X		X		X	
14	Me siento muy activo	X		X		X	
19	Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis pacientes	X		X		X	
20	Me siento estimulado despues de trabajar con mis pacientes	X		X		X	
21	He conseguido muchas cosas utiles en mi profesion	X		X		X	
23	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Si Hay suficiencia|

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Patricia María Ramos Vera

DNI: 10752275

Especialidad del validador: Doctora en educación

30 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Patricia María Ramos Vera

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Lily Marisol Pizarro Arancibia

DNI: 09695468

Especialidad del validador: Metodóloga

30 de julio del 2022

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

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

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

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



Mg. Lily Marisol Pizarro Arancibia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Los ítems de la dimensión de realización personal deben de apuntar a realización personal, precisar más.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Augusto César Mescua Figueroa **DNI:** 09929084

Especialidad del validador: Experto en Psicología de la Educación. Investigador Renacyt No PO024271

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6812-2499>

30 de Julio del 2022.

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

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



Firma del Experto Informante.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ : SOLIS TOSCANO JOSE LUIS

DNI: 20443046

Especialidad del validador: INFORMÁTICA EDUCATIVA

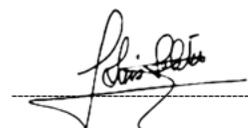
30 de julio del 2022

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

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

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

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



Mg. José Luis Solís T.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mag : RAÚL EDUARDO RODRÍGUEZ SALAZAR

DNI:09892148.....

Especialidad del validador:EDUCADOR.....

30 de julio del 2022

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

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

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

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



Mg. RAÚL EDUARDO
RODRÍGUEZ SALAZAR

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento se mide a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Al emplear este estadístico de fiabilidad arrojé como el 0,831 ($\alpha > 0,5$), lo que da veracidad a la confiabilidad del instrumento. Añadido a esto todas las preguntas pasaron por la prueba de confiabilidad con la función estadísticos total – elemento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	22

Anexo 5: Formato del consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: LÓPEZ DEL ÁGUILA, YOLANDA

Título: “Estrés Laboral en tiempos de pandemia y Rendimiento Académico en estudiantes de Nefrología de una Universidad Privada - Lima, 2022”.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio, desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Yolanda López del Águila. El propósito de este estudio es Determinar la relación que existe entre estrés laboral en tiempos de pandemia y rendimiento académico de los estudiantes de especialidad de nefrología de una universidad privada Lima 2022.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

- 1-Se le explicará en que consiste el estudio
- 2-De aceptar ser parte firmará el consentimiento informado
- 3-Se le indicará de qué manera llenar los cuestionarios

La encuesta puede demorar unos 45 minutos,

Riesgos

Su participación en el estudio no conlleva a ningún tipo de riesgo físico o emocional.

Beneficios

Usted se beneficiará porque gracias a su participación se permitirá conocer cómo afecta el estrés

laboral en su rendimiento académico. Usted no deberá pagar nada por la participación.

Tampoco

recibirá ningún incentivo económico a cambio de su participación.

Confidencialidad Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los

resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su

identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado de los cuestionarios, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Yolanda López del Águila al teléfono o al comité de ética E-mail: comité.ética@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres: Yolanda López del Águila

DNI:

Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



Universidad
Norbert Wiener
Posgrado

"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 16 de agosto de 2022

CARTA N° 345-ERG-LIUNW

Dra. Susan Haydee Gonzáles Saldaña
Directora E.A.P de Enfermería
Universidad Privada Norbert Wiener
Avenida Arequipa 440
Cercado de Lima.-

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez **presentar** a la egresada de la Maestría en Docencia Universitaria; **Yolanda López del Águila**, con código de matrícula N° 2619900600, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos en estudiantes del 1er, 2do y 3er ciclo de la 2da especialidad de Nefrología de la Facultad de Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener.

Toda la información que solicita la tesista Yolanda López del Águila es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: **"ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE POANDEMIA Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE NEFROLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA – LIMA, 2022"** dirigido por la asesora de tesis, Dra. Ramos Vera Rosario Pilar, para la obtención del grado académico de "maestra".

Agradeciendo por anticipado su autorización a tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Guillermo Alejandro Rodríguez
Rector(a) de la Escuela de Posgrado

Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin

Reporte de similitud

● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
	Internet	
2	repositorio.ucv.edu.pe	3%
	Internet	
3	hdl.handle.net	2%
	Internet	
4	repositorio.uap.edu.pe	<1%
	Internet	

