



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
Escuela de Posgrado

Tesis

INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE
LA SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN EL
ÁREA NEONATAL DE LA UNIVERSIDAD NORBERT
WIENER 2019

Para optar el grado académico de:
Maestro en Docencia Universitaria

Presentada por:

PARIONA ORÉ, CESI MARISOL
MALDONADO CENTENO, MIRIAN

2019

Tesis

INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE
LA SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN EL
ÁREA NEONATAL DE LA UNIVERSIDAD NORBERT
WIENER 2019

Asesor

Dr. EGOAVIL VERA, JUAN RAÚL

Dedicatoria

A Dios nuestro Padre que reafirma
y guía mis pasos.

A mi familia por el amor y comprensión
manifestado cada día.

Cesi Pariona

A Dios por las bendiciones de cada día.
A mi familia por su apoyo constante y
comprender mi ausencia por mis
ocupaciones.

Mirian Maldonado

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Weiner en especial a los que enseñan Docencia Universitaria.

Al Dr. Juan Raúl Egoavil Vera, docente asesor por sus importantes consejos y guía durante el desarrollo del presente estudio.

A los estudiantes de la segunda especialidad en enfermería en el área neonatal que participaron en el estudio.

Índice

	Página
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	13
1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación de la investigación	16
1.5. Limitaciones de la investigación	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.2. Bases legales	26
2.3. Bases teóricas	26
2.4. Formulación de hipótesis	46
2.4.1. Hipótesis general	46
2.4.2. Hipótesis específicas	46
2.5. Operacionalización de variables e indicadores	47
2.6. Definición de términos básicos	48
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	49

3.1. Tipo y nivel de la investigación	49
3.2. Diseño de la investigación	49
3.3. Población y muestra	50
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.4.1. Descripción de instrumentos	51
3.4.2. Validación de instrumentos	53
3.5. Procesamiento y análisis de datos	55
3.6. Aspectos éticos	55
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	56
4.1. Procesamiento de datos: Resultados	57
4.2. Prueba de hipótesis	62
4.3. Discusión de resultados	64
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
5.1 Conclusiones	68
5.2 Recomendaciones.	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	75
Anexo 1: Matriz de consistencia	76
Anexo 2: Instrumento 1	77
Anexo 3: Instrumento 2	79
Anexo 4: Validez del instrumento	80
Anexo 5: Consentimiento informado	83
Anexo 6: Tablas A - J	84
Anexo 7: Inventario de Burnout y puntajes agrupados por dimensiones/ítems	91

Índice de Tablas

	Pg.
Tabla 1. Características demográficas de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019	59
Tabla 2. Influencia del agotamiento emocional en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.	60
Tabla 3. Influencia de la realización personal en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.	61
Tabla 4. Influencia de la despersonalización en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.	62
Tabla 5. Media de puntajes obtenidos de estrés laboral según dimensiones de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019	63

Resumen

El estrés laboral es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones que enfrentan cada día las personas, bajo condiciones laborales insatisfactorias, siendo un problema frecuente en estudiantes universitarios, al influir en su rendimiento académico. El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la influencia del estrés laboral en el rendimiento académico de las estudiantes de segunda especialidad en enfermería del área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019. El tipo de estudio fue cuantitativo, aplicativo, correlacional, transversal. El muestreo fue no probabilístico (intencionado). Los instrumentos fueron el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) validado y ficha de registro del rendimiento académico. La muestra estuvo conformada por 60 estudiantes de ambos sexos.

Con respecto a los resultados se puede afirmar lo siguiente: Según las dimensiones de estrés laboral, el agotamiento emocional fue bajo en el 75% de estudiantes, la despersonalización fue de medio (48.33%) a bajo (45%), la realización personal fue alto en el 86,17% y el 70% de estudiantes, alcanzó un rendimiento académico de “aprobado” (11-14).

De tal forma se pudo establecer que el agotamiento emocional, la realización personal y la despersonalización como dimensiones del estrés laboral, no influyen estadísticamente en el rendimiento académico de las estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019, sin embargo, la despersonalización alcanzó un porcentaje significativo con nivel medio y bajo.

Palabras clave: Estrés laboral, rendimiento académico, Inventario de Maslach Burnout Inventory

Abstract

Work stress is the result of the imbalance between the demands and pressures that people face every day, under unsatisfactory working conditions, being a frequent problem in university students, by influencing their academic performance. The general objective of this study was to determine the influence of work stress on the academic performance of second-year nursing students in the neonatal area of Norbert Wiener University in 2019. The type of study was quantitative, applicative, correlational, transversal. The sampling was not probabilistic (intentional). The instruments were the validated Maslach Burnout Inventory (MBI) and academic performance record sheet. The sample consisted of 60 students of both sexes.

With respect to the results it can be stated the following: According to the dimensions of work stress, the emotional exhaustion was low in 75% of students, the depersonalization was medium (48.33%) to low (45%), personal fulfillment was high at 86.17% and 70% of students, achieved an academic performance of 1 passed (11-14).

In this way, it was possible to establish that emotional exhaustion, personal fulfillment and depersonalization as dimensions of work stress, do not statistically influence the academic performance of second-degree nursing students in the neonatal area of Norbert Wiener University in 2019, however depersonalization reached a significant percentage with medium and low level.

Keywords: Work stress, academic performance, Maslach Burnout Inventory

Introducción

En el escenario contemporáneo y los problemas de salud de los trabajadores han venido transformándose y adquiriendo mayor complejidad, al tratarse de las enfermedades como la fatiga mental y física y otras expresiones de sufrimiento relacionadas con el trabajo como el estrés. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT); estos impactos negativos también incluyen trastornos psicosomáticos y psicosociales que pueden incrementar el aumento de accidentes, lesiones, bajo rendimiento y productividad (Lima J., et al. 2017).

El estrés académico es una problemática frecuente en estudiantes universitarios, más aún cuando comparten responsabilidades académicas, trabajo y obligaciones en el hogar. (Fernández & Solari, 2017) según estudios realizados al respecto, se han encontrado relación con fuerte asociación entre la doble presencia de factores psicosociales laborales y la prevalencia de estrés académico. (Fernández & Solari, 2017) y que las mujeres manifiestan un nivel más alto de riesgo psicosocial y de estrés académico que los hombres por la dimensión doble presencia dando como resultado el desgaste profesional.

La expresión desgaste profesional (Burnout) se utiliza para hacer referencia a un tipo de estrés laboral institucional generado específicamente en profesiones que mantienen una relación constante y directa con personas, especialmente personal de salud, entre otras y es una explicación al proceso de deterioro en los cuidados

y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios. (Jofré & Valenzuela, 2005).

El concepto de síndrome de Burnout, ha sido ampliamente utilizado en la literatura científica sobre estrés laboral; Maslach y Jackson, especialistas norteamericanas en psicología de la salud, describieron como un proceso que se inicia con una carga emocional y su correspondiente tensión conduciendo al agotamiento de la persona, manifestando conductas y actitudes adversas hacia las personas a quien presta un servicio (Jofré & Valenzuela, 2005).

De otra parte, en un estudio realizado el año 2012 por la red latinoamericana de universidades (Universia) y en el que participaron más de 13000 universitarios de Argentina, Brasil, Colombia, Chile España, México, Perú, Portugal, Puerto Rico y Uruguay, concluyeron que el 67% de los estudiantes universitarios compartían las clases con su primer empleo, y que siete de cada diez los estudiantes trabajaban y estudiaban a la vez (Fernández & Solari, 2017).

Las personas que simultáneamente comparten responsabilidades de empleo y estudio, con frecuencia se vinculan con el estrés. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004) el estrés constituye un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción; es decir pueden presentar reacciones ante la amenaza como resultado de una activación fisiológica, emocional, cognitiva y conductual generados por estímulos como los horarios de clases, los excesos de tareas o las características del profesor, sin embargo también pueden existir factores psicosociales laborales que interactúan cuando el estudiante es

trabajador, es decir condiciones en el contexto de su trabajo que lo afecten (Fernández & Solari, 2017).

Visto así, esta situación como un problema que puede estar afectando el desempeño académico de los estudiantes de la segunda especialidad, del área de neonatología de la Universidad Privada Norbert Wiener, se consideró desarrollar el presente estudio de investigación que permita conocer si la presencia de estrés influye en el rendimiento académico, a la vez saber cuál es el comportamiento de cada una de las dimensiones que interactúan, considerando que la doble presencia ha sido estudiada en la mujer que trabaja y se reportaron resultados observados en estudios centrados en el conflicto trabajo-familia en mujeres profesionales como son las estudiantes de la segunda especialidad a las que se hace referencia líneas arriba.

El presente trabajo de investigación está organizado en 5 capítulos en los cuales se aborda principalmente:

- Aspectos relacionados al escenario del problema de investigación.
- El fundamento teórico del estudio, considerando los elementos de las variables.
- La secuencia metodológica del estudio.
- Se presenta los resultados tras un breve análisis de las tablas de frecuencias y porcentajes.
- Se establece las conclusiones y recomendaciones del estudio realizado.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La globalización y más aún la competitividad profesional, están incrementando el estrés a velocidades vertiginosas, sobre todo en lo laboral, debido a los reajustes, y los constantes cambios de la nueva tecnología. La excesiva responsabilidad, los desafíos, la relación con el resto de los trabajadores, la falta de toma de decisiones, incluso la sensación de monotonía, los sentimientos de alienación o la escasa valoración por parte de los superiores y el horario de trabajo, pueden desencadenar el estrés profesional.

El estrés ocupacional causa gran ausentismo, aunque muchas veces estas bajas se disfrazan con otros nombres. Sus consecuencias van desde los estados depresivos, ansiedad, irritabilidad, descenso de la autoestima, insomnio, hasta asma, hipertensión, úlceras (Solari 2015).

La Organización Mundial de la Salud, considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan. El trabajo en hospitales ha sido considerado como una fuente estresante, implica estar continuamente en contacto con el dolor y a menudo con la muerte. La competitividad laboral, cargas de trabajo y las tensiones a la que se somete el profesional de enfermería, desequilibran su sistema nervioso provocando un estado de ansiedad. Esto, a su vez, desencadena un descontrol de las emociones y se

convierte en la causa de enfermedades psicosomáticas y por ende repercuten en la salud mental de las profesionales (Arévalo, 2012).

Los profesionales de enfermería en su ambiente laboral, diariamente enfrentan situaciones estresantes que pueden ser perjudiciales para su salud; derivándose entre otros las inadecuadas condiciones del ambiente como exposición frecuente a objetos contaminados, ruidos molestos, exceso de control, recarga laboral e inadecuadas relaciones interpersonales con el equipo de salud y el paciente, también dificultades personales que suelen presentarse en las obligaciones familiares, falta de comunicación con los hijos y la pareja.

Así mismo la necesidad de mejorar sus competencias y la búsqueda de la constante actualización exige a las enfermeras (os) a continuar estudiando sea en programas de segunda especialidad o posgrados que por lo general los conlleva a situaciones recurrentes de estrés afectando su rendimiento académico ya que deben enfrentarse a estresores relacionados con los horarios de estudio, las condiciones de las aulas, los exámenes, la espera de calificaciones o la incertidumbre hacia el futuro, pudiendo repercutir todo ello negativamente en la salud física y mental de los mismos (Peñacoba & Moreno 1999; citado por Casuso, 2012), así como en su rendimiento académico.

Como se ve, el estrés laboral relacionado al contexto educativo universitario puede comprometer el rendimiento académico además de ser un riesgo para

la salud, que a largo plazo puede afectar la calidad de vida de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería.

Como respuesta a esta necesidad, las investigaciones sobre estrés laboral relacionado al rendimiento académico en décadas pasadas se incrementaron significativamente a nivel internacional, sin embargo, en el Perú y particularmente en la ciudad de Lima aun los estudios son incipientes o escasos por lo que se plantea el problema a investigar.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye el estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes de la segunda especialidad de enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influye el agotamiento emocional en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019?
- ¿Cómo influye la realización personal en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad de enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019?
- ¿Cómo influye la despersonalización en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad de enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

1.3.2. Objetivos especiales

- Determinar la influencia del agotamiento emocional en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.
- Establecer la influencia de la realización personal en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.
- Explicar la influencia de la despersonalización en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

1.4. Justificación de la investigación

A nivel teórico, el estudio planteado es importante porque contribuirá con el cuerpo de conocimientos referente al estrés laboral y su implicancia en el rendimiento académico elementos importantes que generarán recomendaciones a partir de los resultados, además con las evidencias sobre la relación de las variables en un escenario de la educación superior o universitaria - Programa de Segunda Especialidad - variables poco estudiadas

en nuestro país, la misma que permitirá alcanzar información fehaciente al respecto.

A nivel práctico, el presente estudio proporcionará elementos para que desde las instituciones de educación superior como las universidades, se generen programas que permitan al estudiante observar y analizar la presencia de variables que puedan intervenir sea de manera negativa o positiva en el rendimiento académico de las (os) estudiantes de los programas de segunda especialidad; así mismo permitirá que los docentes estén informados de la realidad problemática por las que atraviesan los estudiantes y puedan fomentar una formación estratégica basada en la solución de problemas coyunturales con una visión abierta mirando el contexto con el que se relacionan los estudiantes las mismas que permitirán propiciar condiciones necesarias dirigidas al éxito en el proceso de enseñanza-aprendizaje del docente.

1.5. Limitaciones de la investigación

La investigación se limita a la descripción de las variables de acuerdo a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a las estudiantes; así como a la aceptación y participación de los sujetos de estudio según el consentimiento informado de los mismos. Así mismo, se limita al periodo determinado para el desarrollo del estudio y la accesibilidad de las tesis para llevar a cabo la investigación en los ambientes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Fernández & Solari (2017), en su estudio “Prevalencia del estrés Asociado a la doble presencia y factores psicológicos en trabajadores estudiantes chilenos”.

El objetivo fue determinar en aquella población que estudia y trabaja la relación entre la doble presencia, factores psicosociales laborales y la prevalencia de estrés. Concluyeron que el factor con mayor asociación positiva y significativa en materia de factores psicosociales y estrés académico, fue la doble presencia y que particularmente en las mujeres con niveles altos de calificación de riesgo psicosocial. Asimismo, fue altamente significativa la relación entre niveles de estrés académico y la dedicación compartida a tareas domésticas, teniendo además otros estresores como la “limitación de tiempo”, “evaluación de profesores” y la “sobrecarga de tareas y trabajos académicos”. Recomiendan mayor investigación utilizando diseños descriptivos y /o analíticos del tema para establecer medidas razonables de control. Son múltiples los factores que incrementan los niveles de estrés en los trabajadores que estudian, debiendo plantearse y aplicarse soluciones para el manejo.

Lima, Reis, Da Silva, Dos Santos & Rangel (2017), investigaron en Brasil “Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas”.

Este estudio tuvo como objetivo describir los factores psicosociales de los trabajadores de enfermería de cuidados intensivos, según las variables socio-demográficas y laborales del mercado. Concluyeron que la organización del trabajo en unidades de cuidados intensivos predispone al estrés de alta exigencia y, como consecuencia muestra prevalencia significativa de los trastornos mentales comunes y burnout. El estudio demuestra que la salud mental es un elemento clave en el entorno de trabajo en el hospital y necesita de mayor atención por parte de los equipos y autoridades. Proponen escuchar las necesidades del trabajador para que los agentes causales del estrés sean reducidos al mínimo y promueva la resiliencia. La alta exigencia en el ámbito laboral demanda trabajar la competencia emocional con el estudiante universitario y así lograr un mejor desempeño laboral y canalización de factores estresantes.

Pacheco, (2016) investigó en Málaga – España sobre “Estrés Académico de los estudiantes de Enfermería en una Universidad Privada de Puerto Rico y su Asociación con el Rendimiento Académico”.

Concluyó que lo que más genera estrés académico en los estudiantes de enfermería fueron las deficiencias metodológicas del profesorado y exámenes. Los síntomas más frecuentes al enfrentarse al estrés fueron: Agotamiento físico, seguida por la dimensión dificultades con el sueño. Mientras que las respuestas de afrontamiento de los estudiantes, ante dichas situaciones de estrés, fueron la reevaluación positiva, seguido de la planificación y la búsqueda de apoyo. Los estudiantes que cursan el grado asociado perciben un estrés académico mayor que los estudiantes que estudian un bachillerato enfermería. Los estudiantes de enfermería en su primer año de estudio presentan mayores

niveles de estrés académico. La mayoría de los estudiantes mantuvo una tasa de rendimiento alta.

Existe asociación entre la percepción de estrés académico y el rendimiento académico obtenido en los estudiantes de enfermería. Recomendaciones: Profundizar en el tema mediante un estudio cualitativo para ampliar en la experiencia de la vida académica de los estudiantes que sufren de este fenómeno en Puerto Rico. Desarrollar talleres para los docentes ofreciendo mejoras en los exámenes y deficiencias metodológicas del profesorado. Realizar estudios del estudiante que trabaja versus el que solo se dedica a los estudios, para determinar si en efecto quien percibe más el estrés académico de ambos grupos y cuál es el efecto en el aprovechamiento académico.

Velásquez & Villavicencio (2016) en su estudio “Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016”, en México.

El objetivo consistió en relacionar el nivel de estrés del personal profesional de salud con su desempeño laboral en el hospital Luis G Dávila. La conclusión del presente estudio es que el 71,86% del personal profesional de salud del Hospital Luis G. Dávila presenta estrés laboral y fue mayor para el grupo de postgradistas y enfermeras sin que exista una relación estadísticamente significativa. Existe mayor nivel de estrés para quienes laboran 12 o más horas diarias, sin que exista una diferencia estadísticamente significativa entre la duración de la jornada laboral y el estrés. Asimismo, el estudio muestra que el nivel de estrés está relacionado con la edad, siendo mayor en el grupo de adulto

joven (18 a 35 años) con 78% y una relación estadísticamente significativa. La carga laboral hospitalaria y la competencia profesional de la actualidad motivan el incremento de los niveles de estrés en los profesionales de la salud.

Carrillo & Ríos (2013), desarrollaron el estudio “Trabajo y rendimiento escolar de los estudiantes universitarios, el caso de la Universidad de Guadalajara, México”.

Tuvieron como objetivo analizar los impactos de la jornada laboral sobre el rendimiento escolar de los estudiantes de licenciatura de la Universidad de Guadalajara. Las conclusiones de este estudio son que ciertos tipos de ocupaciones o de jornadas largas, así como las dos terceras partes de los estudiantes universitarios que trabajan, tienen el tiempo reducido para las actividades escolares y personales afectando de forma negativa en el rendimiento académico. Existen otros factores relacionados con el trabajo que impactan sobre el rendimiento académico como el sexo y el grado de calificación de la ocupación laboral. Recomiendan que en vista de la actual competencia profesional exige continuar con estudios de postgrado, lo que se espera es que se diseñen políticas públicas en materia de educación superior, que permitan flexibilización de horarios de estudios, cantidad de cursos por ciclo académico etc. La exigencia laboral actual se ha incrementado y genera en los estudiantes universitarios mayor compromiso y cumplimiento de metas, dejando muchas veces en segundo plano las exigencias universitarias.

Antecedentes nacionales

Zárate (2017), investigó sobre “Ocupación laboral y rendimiento académico de estudiantes de las carreras profesionales de matemática de Ayacucho”.

El objetivo fue establecer la relación entre la satisfacción en la ocupación laboral y el rendimiento académico en los estudiantes de las carreras de matemática de la educación superior. Concluyó que los estudiantes que fueron examinados, presentan un nivel alto de satisfacción laboral, pese a que la mayoría de ellos tiene un nivel de rendimiento académico inferior a bueno. La prueba de hipótesis muestra que no hay una correlación entre la satisfacción laboral y el rendimiento académico. Recomendó a la Dirección de Gestión Pedagógica de las Direcciones Regionales de Educación, la incorporación en el currículo de estudios el desarrollo transversal de las habilidades sociales y emocionales, para el desarrollo y el fortalecimiento de estas en los estudiantes de educación superior no universitaria. Los docentes y tutores de educación superior en general, deben acompañar el desarrollo personal, académico y socio comunitario de los estudiantes para lograr un rendimiento académico pertinente e intervenir oportunamente con las mejoras en los procesos de enseñanza – aprendizaje. En el Perú muchos estudiantes de todos los niveles, para continuar con sus estudios necesitan trabajar, pudiendo este influir de manera positiva o negativa en su rendimiento académico.

Apaza (2017), desarrolló el estudio de investigación en la ciudad de Puno sobre “Impacto del estrés en el rendimiento académico en los estudiantes de la escuela profesional de odontología del primero al sexto semestre académico de la UNA-Puno, 2017-II”.

El objetivo fue determinar el impacto del estrés en el rendimiento académico en los estudiantes de la Escuela Profesional de Odontología del Primero al Sexto semestre académico. Concluye que los principales estresores académicos fueron sobrecarga de tareas y trabajos, evaluaciones de los profesores (exámenes, ensayos, trabajos de investigación, etc.) y tipo de trabajo que le piden los profesores (consulta de temas, fichas de trabajo, ensayos, mapas conceptuales, etc.). Las manifestaciones de estrés principales son somnolencia o mayor necesidad de dormir, trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas), dolores de cabeza o migrañas. Si existe impacto del estrés en el rendimiento académico en estudiantes de la Escuela Profesional de Odontología.

Salazar & López (2016), investigaron sobre el tema “Influencia del estrés en el rendimiento académico en los estudiantes de enfermería de la Universidad Ciencias de la Salud, Arequipa, 2016”.

El objetivo fue determinar la influencia del estrés en el rendimiento académico en los estudiantes de Enfermería. Concluyeron que la presencia de estrés en estudiantes de enfermería influye negativamente en su rendimiento académico, presentando niveles medios y altos de estrés. Es regular el rendimiento académico, siendo las situaciones estresantes como: inquietud por la competencia, sobrecarga de tareas, personalidad del docente y tiempo limitado que influyen en el rendimiento académico regular o malo. El estrés académico requiere profundizar estudios debido a que va en aumento y no tiene la suficiente atención para su canalización.

Díaz & Farro (2017), investigaron sobre “Estrés y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque”.

Concluyeron que las Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, presenta un nivel medio de estrés (66,7%), coincidiendo con varios estudios del ámbito nacional y regional. Con respecto a la satisfacción laboral, se encuentran medianamente satisfechos (72,7%) y está relacionada con aspectos laborales de la institución. El estudio demuestra que hay relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral, estos son factores que intervienen directamente en la calidad de atención al paciente debido a lo profesional que debe ser enfermería para brindar un cuidado de calidad y enfrentarse a diversas situaciones estresantes del día a día. El ambiente hospitalario es altamente estresante debido a múltiples factores por lo que se deben establecer políticas institucionales que se apliquen de manera continua en el personal y sea parte de su actuar diario.

Álvarez & Huaynacho (2016), estudiaron sobre “Influencia del estrés en el rendimiento académico de los estudiantes de 3ro a 5to año de la escuela profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2016”

Concluyen que el nivel de estrés que presentan los estudiantes en mayor porcentaje es medio, siendo entre las principales causas que lo generan, los trabajos universitarios como la sobrecarga de tareas, exámenes, exposiciones y prácticas pre profesionales, debido a la falta de habilidades personales, hábitos de estudio y hábitos de conducta académica, también un bajo

porcentaje tiene habilidades para el trabajo universitario dejando los trabajos a última hora, con poca habilidades de autocontrol los estudiantes que construyen su aprendizaje en su forma de escuchar, percibir, así como en sus capacidades, aptitudes y el deseo de aprender.

Velesville (2014), Investigó sobre “Estrés laboral del licenciado en enfermería y la calidad de cuidado del paciente en emergencia adultos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – Essalud del Callao 2014.

Concluye que el estrés laboral que experimentan los licenciados de enfermería durante su desempeño influyen de manera negativa en la calidad del cuidado que brindan al paciente atendido en el servicio de Emergencia Adultos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren - Essalud del Callao. Recomendaciones: Desarrollar talleres de dinámica grupal y ponencias dirigidos a trabajar el manejo del estrés laboral mediante estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de Emergencia Adultos del referido hospital. Se debe fortalecer las redes de comunicación organizacional, favoreciendo la promoción profesional, reorganizando horarios de trabajo y aumentando la participación en la toma de decisiones. Evaluación periódica al Profesional de Enfermería que está más expuesto a factores de riesgo de estrés, para identificar casos preclínicos de: ansiedad, depresión y frustración para brindar asistencia individual. Al estar vinculado frecuentemente el estrés con la actividad laboral, las empresas y los trabajadores deben estar conscientes de la aparición de conductas negativas y/o trastornos psicofisiológicos y manejarlos oportunamente.

2.2. Bases legales

No es pertinente considerar bases legales en el presente estudio.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Estrés Laboral

Definición de estrés

El término estrés es una palabra que se deriva del latín 'stringere' que significa empujar, estrechar, oprimir. Fue un fenómeno objeto de investigaciones médicas, en las que se destacó el médico fisiólogo Hans Selye pionero en las investigaciones sobre el estrés y define al estrés biológico como "una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo (cuando la demanda externa excede los recursos disponibles)" Selye fue acercando la noción de STRESS a todo lo que la vida significa, con el siguiente concepto: la ausencia de Stress significa muerte mientras que la vida está hecha de una balanza oscilando entre Eutres (placer) versus Distrés (angustia), (Domínguez, Guerrero & Domínguez, 2015).

Desde entonces, la definición del término estrés ha sido muy controvertida desde el momento en que se importó para la psicología por parte del fisiólogo canadiense Selye (1956) y ha sido entendido:

- Como reacción o respuesta del individuo (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales, etc.)
- Como estímulo, el estrés ha sido estudiado como el estímulo o la situación que provoca un proceso de adaptación en el individuo ya sea por grandes acontecimientos (muerte, separación, despido,

acontecimientos catastróficos, etc.); pequeños contratiempos (laborales, relaciones sociales, etc.) o estímulos permanentes (son de menor intensidad, pero de mayor duración como los ruidos, hacinamiento).

- Como interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo. Desde esta perspectiva, se considera más importante la valoración que hace el individuo de la situación estresora que las características objetivas de dicha situación.

Designa “el termino estresor o situación estresante, al estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el trabajador”. Posteriormente, el término se ha utilizado con múltiples significados y ha servido tanto para designar una respuesta del organismo, como para señalar los efectos producidos ante repetidas exposiciones a situaciones estresantes (Velesville, 2014).

Asimismo, el estrés ha sido estudiado como el estímulo o la situación que provoca un proceso de adaptación en el individuo. En distintos momentos se han investigado distintos tipos de estímulos estresores.

Fases del estrés

Para Selye el estrés es un estado del cuerpo producido por diversos agentes nocivos, y que se manifiestan por un síndrome de cambios. Denominó a los agentes que producen estas alteraciones “Agentes productores de Tensión” y acuñó el nombre “síndrome general de adaptación” para el síndrome o grupo

de cambios que denotan la presencia de reacción general de alarma en el cuerpo, o estrés, el cual comprende tres fases:

- **Reacción de alarma:** Son las reacciones fisiológicas que aparecen al momento de presentarse un agente estresante en el organismo. Nuestro cerebro analiza los elementos y compara en la memoria con eventos similares, además analiza si hay la energía suficiente para ejecutar una acción predeterminada, de lo contrario libera Adrenalina y prepara al cuerpo para responder.
- **Estado de resistencia:** Como su nombre lo indica, esta fase intenta mantener las respuestas fisiológicas generadas en la fase de alarma, hasta que la amenaza haya terminado. Una vez finalizada la situación aparecen síntomas de cansancio, depende de cuanta energía se haya utilizado y el organismo vuelve a la normalidad.
- **Fase de agotamiento o fatiga:** En caso de que la situación fuese prolongada y demande mucha energía, la resistencia poco a poco disminuirá hasta el punto de agotarse por completo, entonces aparecen problemas de carácter físico y psíquico. El organismo colapsa y está indefenso ante nuevas amenazas ambientales, en algunos casos pueden aparecer patologías que impidan el proceso de activación ante los agentes estresantes donde los trastornos fisiológicos, psicológicos o psicosociales tienden a ser crónicos o irreversibles. (Campero , De Montis , & González , 2012)

Manifestaciones de estrés

El estrés produce una serie de manifestaciones, producto del sobreesfuerzo que realizamos dadas las demandas ambientales, vamos más allá de nuestras posibilidades, más allá de nuestra capacidad de resistencia. Nuestro cuerpo nos avisa cuando algo anda mal, pero ignorarlo por la constante preocupación de la situación estresante que atravesamos, solo empeorará las cosas hasta cuando ya es muy tarde. Las manifestaciones más conocidas son las siguientes:

- **Cognitivo/Conductuales:** Son las reacciones que tienen relación con el pensamiento y la conducta de la persona, bajo los efectos del estrés. Entre ellas están:
 - ✓ Problemas para pensar claramente.
 - ✓ Reducción de la capacidad de memorizar.
 - ✓ Falta de creatividad, concentración y atención.
 - ✓ Dificultad o incapacidad de tomar decisiones.
 - ✓ Preocupación constante.
 - ✓ Pensamientos irracionales.
 - ✓ Pensamientos negativos.
 - ✓ Excesiva rumiación (pensar en exceso sobre algo).
 - ✓ Llorar fácilmente.
 - ✓ Aumento del consumo de alcohol, cigarrillos, drogas, comida, entre otros.
 - ✓ Conductas antisociales.

- **Fisiológicas:** Son las reacciones que el organismo produce al sentirse amenazado o en una situación que exija un gran esfuerzo. Estas son:
 - ✓ Sudoración.
 - ✓ Tensión muscular.
 - ✓ Aumento del consumo de oxígeno.
 - ✓ Liberación de adrenalina.
 - ✓ Náuseas.
 - ✓ Palpitaciones.
 - ✓ Falta de sueño.
 - ✓ Falta de apetito.
 - ✓ Problemas estomacales.
 - ✓ Proclive a enfermarse.
 - ✓ Sequedad de la boca.

- **Emocionales:** Cuando el estrés se convierte en algo cotidiano, afecta la integridad mental de la persona, provocando una serie de problemas de varios aspectos de su vida. Entre las principales manifestaciones están:
 - ✓ Depresión.
 - ✓ Confusión.
 - ✓ Ansiedad.
 - ✓ Irritabilidad.
 - ✓ Perder interés en actividades, en cuales se disfrutaba realizar antes.
 - ✓ Nerviosismo (Lazarus & Folkman, 1986, citado por Castaño & León, 2010).

Tipos de estrés

Por el contexto en que se presenta:

- **Estrés Académico**

Caldero, Pulido & Martínez (2007, citado por Rosales, 2017) sostienen que el estrés académico se debe a las grandes exigencias de demandas que se encuentran en la universidad, ya que este suele afectar a muchos de los alumnos.

El estrés académico se basa en las demandas, conflictos, actividades y sucesos de la vida académica que provocan estrés en los alumnos y que afectan negativamente la salud, el bienestar y el propio rendimiento académico de estos.

- **Estrés Laboral**

Salanova & Schafeli (2009) refiere que el estrés laboral comienza a manifestarse a través del desgano, la rutina, y la costumbre en el trabajo, ocasionando la pérdida de entusiasmo que tenían al inicio. Los síntomas del estrés laboral que más predominan son: Agotamiento emocional constante, pérdida de la motivación y del compromiso con su trabajo.

De otra parte, Montero (2009, citado por Rosales, 2016) refiere que existen seis estadios sucesivos en el desarrollo del estrés laboral, estos son: Motivación y dedicación, respuesta de ira y frustración del trabajador ante los estresores laborales, no hay una relación entre el rendimiento y los resultados y retribución, asimismo se abandona el deber e implicación en el trabajo, aumenta la susceptibilidad del

trabajador y aparecen síntomas físicos, cognitivos y emocionales, agotamiento y descuido.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en 1995, se ha dado un impulso a los aspectos relacionados con la Salud laboral, entre los factores desencadenantes de distintos problemas de salud, deterioro de las relaciones interpersonales, ausentismo y disminución de la productividad, se encuentra el estrés.

La Comisión Europea, a través de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1999) ha realizado un estudio sobre el estrés laboral en el que concluye que el 28% de los trabajadores europeos padece estrés y el 20% burnout (se sienten "quemados" en su trabajo), siendo los sectores más afectados los trabajos manuales especializados, el transporte, la restauración y la metalurgia.

Los altos costos personales y sociales generados por el estrés laboral, han dado lugar a que organizaciones internacionales como la Unión Europea y la OMS insistan cada vez más en la importancia que tienen la prevención y el control del estrés en el ámbito laboral (Cano, 2002).

Desde este punto de vista, puede considerarse al estrés laboral como el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos. Además, produce cambios en: la percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento (Peiró, 1992, citado por Velesville 2014).

Según Martínez (2004, citado por Coduti, Gattas, Sarmiento & Schmid, 2013), surge de un desajuste entre las capacidades del individuo y las exigencias de su trabajo, que puede ser crónico, cuando la persona no puede recuperarse completamente durante el período laboral, o agudo, tratándose entonces de situaciones de corta duración. Sin embargo, en ocasiones es difícil diferenciarlos, ya que sus efectos (psicofisiológicos y/o sociales) pueden ser igualmente duraderos (Peiró & Salvador, 1993).

Por otro lado, la evidencia científica sugiere que ciertas condiciones de trabajo resultan estresantes para la mayoría de la gente. Tal evidencia sostiene un énfasis más grande en las condiciones de trabajo como la fuente fundamental del estrés laboral. El estrés laboral resulta entonces, de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo y aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control.

Cano (2002) señala que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente". El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren. Nuestro cuerpo se prepara para un sobreesfuerzo, somos capaces de procesar más información sobre el problema y actuamos de forma rápida y decidida. El problema es que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados y aparece el agotamiento.

Definición de estrés laboral

Según la OMS (2004), “es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.

Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, con frecuencia se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus colegas y jefes de área y no puede enfrentar las presiones laborales. También el estrés aparece cuando existe una presión excesiva y difícil de controlar perjudicando la salud del trabajador y los resultados de la institución donde labora (OMS, 2004, pg. 3).

El estrés como estímulo, pueden ser considerados los pequeños contratiempos que pueden surgir en el día a día en el trabajo, las relaciones sociales, etc., son estímulos estresores. También hay estímulos permanentes como los estresores menores que permanecen estables en el medio ambiente, con una menor intensidad, pero mayor duración, el ruido, hacinamiento, etc. (Velezville, 2014).

Estrés laboral en el profesional de enfermería

La profesión “enfermera” es una ocupación que por sus singulares características: trabajo en turnos, relación con pacientes y familiares problemáticos, contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, falta de reconocimiento profesional, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, así como la escasez de personal que supone

sobrecarga laboral, genera estrés laboral crónico. Es una de las ocupaciones donde mayor incidencia tiene el “síndrome de quemarse” o también denominado “**Síndrome de Burnout**” por el trabajo que realiza. La sobrecarga laboral tiene una incidencia especial como fuente de estrés crónico en enfermería (Velesville, 2014).

Según Vera (citado por Dávalos, 2005), refiere que el profesional de enfermería está sometido a múltiples factores estresantes tanto de carácter organizacional como propio de la tarea que ha de realizar, éstas características hacen que tenga una incidencia relativamente alta en esta profesión.

El "Síndrome de Burnout" en el profesional de enfermería:

El "Síndrome de Burnout", es un trastorno adaptativo crónico que aparece en el individuo como respuesta ante el estrés laboral crónico, también llamado “Síndrome de estar quemado”, “Síndrome de estrés laboral”, “Síndrome del desgaste profesional”. El Síndrome de Burnout fue introducido por Freudemberger (1974, citado por Rosales, 2016), para describir las reacciones que presentan algunas profesionales como consecuencia de una exposición crónica o circunstancias laborales “estresantes” o tras el contacto directo y continuado con la gente. Según Dale (1979), uno de los que inician la concepción teórica de Burnout lo entiende como consecuencia del estrés laboral, con la que mantiene que el síndrome podría variar en relación a la intensidad y duración del mismo. Maslach y Jackson (1981, citado por Dávalos, 2005); conceptualizaron el Síndrome de Burnout como el síndrome del agotamiento emocional, realización personal en el trabajo y

despersonalización, que pueden desarrollarse en aquellos sujetos cuyo objeto de trabajo son personas de cualquier tipo de actividad.

Dimensiones del Síndrome de Burnout, basado en las características según Maslach y Jackson:

Se trata de un concepto multidimensional, acompañado de síntomas físicos cuyos componentes fueron identificados por Maslach y Jackson como: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. Su modelo teórico ha conducido a la elaboración del Maslach Burnout Inventory (MBI):

- a) Agotamiento Emocional (AE):** Maslach refiere que el Agotamiento Emocional es una reducción de los recursos emocionales y el sentimiento de que no tenemos nada que ofrecer a los demás, acompañados de manifestaciones somáticas y psicológicas, como el abatimiento, la ansiedad y la irritabilidad. Constituye la primera fase del proceso, en la cual las personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. Consecuencia directa del agotamiento emocional es la despersonalización (Tello, 2010).
- b) Falta de Realización Personal (FRP):** Consiste en evaluar el trabajo personal de forma negativa. Este síndrome se evidencia por una sintomatología multidimensional, en el ámbito cognitivo, somático y emocional, y se refiere; comprender como se sienten los compañeros de trabajo, tratar eficazmente los problemas de sus compañeros, influir positivamente con su trabajo en la vida de las personas, sentirse muy activo,

crear fácilmente un ambiente tranquilo, sentirse estimulado después de trabajar con sus compañeros, conseguir cosas satisfactorias y logros con su profesión, trato los problemas emocionales con mucha tranquilidad y calma.

c) Despersonalización (DP): Consiste en el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas, respuestas frías e impersonales hacia las personas (alumnos, compañeros de trabajo), y se expresa: tratar algunos compañeros como si fueran objetos impersonales, volverse más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión, preocupación de que el trabajo me endurezca emocionalmente, despreocuparse de lo que ocurre a mis compañeros, culparse de algunos problemas ajenos, entre otros (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996, citado por Jofré & Valenzuela, 2005).

Niveles del “Síndrome de Burnout”

- **Bajo:** Presenta síntomas físicos como dolor de cabeza, dolores de espalda, contracciones, etc. Puede observar cambios en el carácter y disminución de actividad laboral y se manifiesta; irritabilidad y ansiedad, insomnio; algunas ocasiones problemas de atención.
- **Medio:** Generalmente presenta alteraciones del sueño, dificultad para concentrarse, problemas en las relaciones interpersonales, cambios en el peso, disminución del apetito sexual, pesimismo y se manifiesta; aumento en el ausentismo al trabajo, fatiga sin ninguna razón, indecisión e indiferencia, aumento en el consumo de alcohol, café y cigarrillos.

- **Alto:** Disminuye marcadamente la productividad laboral, aumenta el ausentismo y la sensación de disgusto acompañado de baja autoestima. Es frecuente el uso de alcohol y/o de los psicofármacos y se manifiesta; depresión, problemas de salud (dolor de cabeza, dolor de estómago y digestivos, cardiovasculares).

Inventario de Burnout de Maslach Adaptado MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH) Maslach, M y Jackson, S. (1997)

El inventario, consiste en un cuestionario de 22 preguntas con tres dimensiones o factores: Agotamiento físico y/o emocional, Despersonalización y Baja realización personal en el trabajo (pudiendo presentarse las tres cuestiones a la vez, o dos o una). Para Maslach y Jackson, estas tres dimensiones aparecen sobre todo en las profesiones de servicio social, como los profesionales de salud y educadores, que prestan servicios a las personas.

El Inventario de Maslach Burnout Inventory, ha sido sometido a diversos análisis de validez factorial, encontrando que existe consistencia de las escalas planteadas y contrasta los resultados obtenidos en su aplicación en estudios realizados con grandes muestras.

Entre los diversos investigadores a nivel internacional, que encontraron además alta consistencia interna, se mencionan:

Olivares-Faundez, Mena-Miranda, Jélvez-Wilke, Macia Sepulveda (2014), quienes adaptaron el Inventario de Burnout de Maslach. La muestra fue conformada por 957 trabajadores chilenos de servicios humanos: profesionales de seguridad, funcionarios públicos del área de la salud, supervisores públicos,

trabajadores de una organización privada que atienden a personas con diversas discapacidades físicas y profesores de educación.

El instrumento utilizado fue el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados muestran que existe una alta confiabilidad de consistencia interna ($\alpha = 0.9$). Ellos encontraron que la prueba presenta 3 factores bien definidos que explican el 42,4% de la varianza total, por lo tanto, la prueba presenta validez de constructo.

Aranda C., Pando M. & Guadalupe J. (2015), estudiaron Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en 1958 trabajadores (con grado escolar de licenciatura, especialidad, maestría o doctorado) de diversas actividades económicas del occidente de México.

En su estudio obtuvieron alfas de Cronbach de .658 para toda la escala y un 41.6% de varianza explicada, mientras que, por dimensiones, para Agotamiento Emocional el alfa fue de .835, en Despersonalización de .407 y en Falta de Realización de .733. Concluyeron que la escala se encuentra en el rango de aceptable para su utilización, tomando con precaución los valores que se obtuvieron para la sub-escala de despersonalización.

Hederich-Martinez & Caballero-Domínguez, (2016), realizaron el estudio: Inventario de Burnout de Maslach en Colombia.

El artículo examina la validez factorial del MBI-SS, la consistencia de las escalas planteadas y contrasta los resultados obtenidos en su aplicación a una muestra de 820 estudiantes de carreras del área de la salud en universidades de la costa Caribe colombiana

Los resultados indican un buen ajuste del instrumento a lo esperado, pero cuestionan los datos normativos utilizados para la interpretación de los resultados. Específicamente, los resultados muestran que la muestra presenta mayores niveles de agotamiento, menores niveles de cinismo y similares niveles de autoeficacia que la muestra de trabajadores españoles.

2.3.2. Rendimiento académico

Para Fajardo F., Maestre M., Felipe E., León del Barco, B. & Polo del Río M. (2017), definir el concepto de rendimiento académico reúne una gran complejidad debido a su multidimensionalidad y al gran número de definiciones que se han utilizado tanto a nivel nacional como internacional (Edel, 2003; Furnham, 2012; Jiménez y López-Zafra, 2009; Risso et al., 2010) y define como: «constructo susceptible de adoptar valores cuantitativos y cualitativos, a través de los cuales existe una aproximación a la evidencia y dimensión del perfil de habilidades, conocimientos, actitudes y valores desarrollados por el alumno en el proceso de enseñanza aprendizaje». El mismo autor refiere que “el rendimiento académico se compone de un gran número de variables, tanto cognitivas como de personalidad, influidas a su vez por factores individuales, educativos y familiares”.

Para Gutiérrez & Montañez (2007, citado por Domínguez R., Guerrero G. & Domínguez J., 2015) es “el grado de conocimientos que posee un estudiante de un determinado nivel educativo a través de la escuela”.

Ferragut & Fierro (2012) en su investigación consideran que tradicionalmente se ha asociado el rendimiento académico a la capacidad intelectual, sin embargo, el bienestar, la inteligencia emocional, es decir tener equilibrio emocional es clave para un mejor rendimiento.

Factores asociados al rendimiento académico

El rendimiento académico, por ser multi-causal, envuelve una enorme capacidad explicativa de los distintos factores y espacios temporales que intervienen en el proceso de aprendizaje. Existen diferentes aspectos que se asocian al rendimiento académico, entre los que intervienen componentes tanto internos como externos al individuo.

Los factores educativos universitarios son:

- **Factores pedagógico-didácticos:** plan de estudios inadecuados, estilos de enseñanza poco apropiados, deficiencias en la planificación docente, desconexión con la práctica, tiempo de aprendizaje inadecuado, escasez de medios y recursos.
- **Factores organizativos o institucionales:** ausencia de equipos en la universidad, excesivo número de alumnos por aula, etc.
- **Factores relacionados con el docente:** características personales del docente, formación inadecuada, falta de interés por la formación permanente y la actualización (Del Risco, 2015).

Factores que influyen en el rendimiento académico

Según Torres (1999), citado por Colcca G. (2016) las variables que influyen fundamentalmente en el rendimiento académico son:

- Inteligencia. - De acuerdo a los estudios de investigación hay correlaciones positivas entre factores intelectuales y rendimiento. Sin embargo, se ha de tener en cuenta en mayor o menor medida las diferentes posibilidades de aprendizaje que tienen los alumnos. Entre las variables intelectuales, la que tiene mayor capacidad predictiva del rendimiento es la aptitud verbal (competencia lingüística).
- Personalidad. - En el transcurso de la vida acontecen notables situaciones que afectan al niño física y psicológica que pueden influir e incluso afectar el rendimiento.
- Motivación. - Es necesario motivar a los alumnos y que exista el esfuerzo que lleven al estudio, existe un gran poder predictivo del rendimiento académico, se debe orientar a la planificación y organización del estudio.
- Intereses profesionales. - La toma de decisión sobre la elección de la profesión es trascendental en la vida y por ende la motivación intrínseca de ello.
- Clima académico. - El ambiente no se reduce al marco físico, se debe considerar la dimensión humana. Depende de la cohesión, la comunicación, la autonomía, la organización y como no el estilo de dirección docente.
- Ambiente familiar. - Constituye un subsistema muy importante del lugar y su relación con el trabajo escolar y sobre todo como base social y psicológica fundamental de la personalidad del alumno.

Clasificación del rendimiento académico de nivel universitario

El rendimiento académico se clasifica según el Reglamento Académico de cada Universidad, aprobado con Resolución Rectoral y debe contener las especificaciones siguientes:

- **Rendimiento académico bueno**

Es el rango óptimo que se espera como resultado del aprendizaje del estudiante universitario. Indica que se han comprendido los conocimientos de manera íntegra y se tiene la habilidad en el manejo de la información. Promedio ponderado semestral bueno: 13.00 – 20.00.

- **Rendimiento académico regular**

Se encuentra dentro de la regla, aceptable mediante el proceso de aprendizaje del estudiante universitario. Es el promedio mínimo adecuado que se acepta en lo educativo social. Promedio ponderado semestral regular: 11.00 – 12.99.

- **Rendimiento académico bajo**

Es el rango mínimo, no aceptado como resultado del aprendizaje, es necesario abordar una manera de poder repararlo. Mantener un rendimiento académico bajo, demuestra que el estudiante no ha adquirido los conocimientos de manera adecuada y/o completa que no posee las habilidades necesarias para la solución de problemas referentes al material de estudio. Promedio ponderado semestral bajo: 00.00-10.99 (Del Risco, 2015).

Dimensiones del rendimiento académico.

El actual modelo educativo en los diferentes niveles de educación está basado en competencias, lo que permite el desarrollo integral en cada estudiante. Miguel Ángel López Carrasco, especialista en educación y TICs, refiere que

hay una serie de saberes incluidos en el aprendizaje por competencias, que se pueden separar en tres tipos: saber conocer, asociado al desarrollo permanente en todos los ámbitos de la vida; saber hacer, que es el dominio de las técnicas enfocadas a realizar diferentes tareas y saber ser, que es la actitud que nos permite desarrollar competencias sociales.

De otra parte, Tobón (2015), señala que:

El “saber ser”, describe el desempeño humano ante un problema y una actividad. Puede observarse como en este intervienen procesos tales como la sensibilización, la personalización de la información y la cooperación, los cuales se relacionan con el campo afectivo-motivacional. Tales procesos son esenciales para que una persona sea idónea en una determinada ocupación, ya que se relacionan con la apertura mental, la disposición, el interés, el querer y el sentido de reto.

El “saber conocer”, implica un cambio significativo en el saber: más que introyectar conocimientos. Se debe enfatizar en la formación de habilidades y estrategias para que las personas puedan aprender a procesar y a manejar dicho conocimiento sin necesidad de memorizarlo, mediante a través de indagación sistemática, análisis crítico, clasificación, elaboración, reconstrucción y aplicación de la información.

El “saber hacer”, es el saber de la actuación en la realidad, de forma sistemática y reflexiva, buscando la consecución de metas, de acuerdo con determinados criterios.

Evaluación del rendimiento académico.

La evaluación del rendimiento académico juega un rol importante en el proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que es necesario que ella no sea basada solo en calificaciones de tipo cuantitativo, esa evaluación que se considera un medio de control, en la que se evalúa los contenidos de forma conceptual en la que hay ausencia de criterios de evaluación y poca retroalimentación centrados solo en los resultados finales.

En este sentido desde en un currículo basado en competencias la evaluación es un proceso que incluye diversas formas de medir el desempeño del estudiante y su propósito es determinar el dominio de una competencia con base en criterios consensuados y evidencias para establecer los logros y aspectos a mejorar.

El Currículo Nacional (2017) dice que la evaluación es un proceso realizado de forma permanente, donde la comunicación y la reflexión debe generarse en torno a los resultados de los aprendizajes de los educandos. Dicho proceso es considerado como formativo, integral y continuo, y su objetivo principal es la identificación de los avances, dificultades y logros de los alumnos con la finalidad de darles el soporte didáctico que requerirán para mejorar.

Evaluación del rendimiento académico por la Universidad Privada Norbert Wiener.

De acuerdo al Reglamento Académico General 2019, para la evaluación del Rendimiento Académico de la Universidad Norbert Wiener, en el Art. 75°, establece que “Para ubicar a los estudiantes en escalas de rendimiento, niveles alcanzados en los logros aprendizaje-enseñanza, se utilizará la siguiente escala.

S= Sobresaliente (18 – 20)

N= Notable (15 – 17)

A= Aprobado (11 – 14)

D= Desaprobado (00 – 10)” (Universidad Privada Norbert Wiener, 2017)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El estrés laboral influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas

Hipótesis de investigación (Ha)

Ha (1): El agotamiento emocional influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

Ha (2): La realización personal influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en Enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

Ha (3): La despersonalización influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en Enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

2.5. Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLES	TIPO DE VARIABLE	INDICADORES	INDICES	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
Variable Independiente Estrés laboral	Ordinal	Agotamiento emocional. Realización personal. Despersonalización	Alto: Sup. a 28 Medio: 17 a 27 Bajo: Inf. 16 Alto: Inf. a 33 Medio: 34 a 39 Bajo: Sup. a 40 Alto: Sup. a 11 Medio: 06 a 10 Bajo: Inf. A 5	Test MBI-HSS
Variable Dependiente: Rendimiento académico	Ordinal	Sobresaliente Notable Aprobado Desaprobado	S= 18 – 20 N= 15 – 17 A= 11 – 14 D= 00 – 10	Ficha de Registro de rendimiento académico

2.6. Definición de términos básicos

Estrés. Es una reacción o respuesta del individuo frente a un estado de presión o eventos en su entorno que origina cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales (OMS, 2004).

Estrés laboral en el profesional de enfermería. Es un tipo de estrés que puede causar deterioro de la salud del profesional de enfermería que vienen laborando bajo presión o “contra reloj”, en confinamiento en un establecimiento de salud que permanece a trato directo con el usuario o prestando un servicio de atención de salud a otros seres humanos (Jofré & Valenzuela, 2005).

Agotamiento emocional (AE). Se le describe como la fatiga o falta de energía y la sensación de que se agotaron sus recursos emocionales. Se manifiesta con sentimientos de frustración, tensión y ya no tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo (Jofré & Valenzuela, 2005).

Despersonalización (DP). Da cuenta de una serie de actitudes negativas hacia las personas que atiende y a los colegas en el trabajo, que trae como consecuencia conflictos interpersonales y aislamiento (Salazar, P.&López J., 2016).

Realización Personal (RP). La persona tiene la sensación de fracaso laboral, debido a las dificultades en el desempeño. Dimensión que describe la tendencia a perder el sentido de competencia en el trabajo (Jofré & Valenzuela, 2005).

Rendimiento académico de enfermeras (os) estudiantes de especialidades. Es el resultado de las evaluaciones de medio ciclo y fin de ciclo de los estudiantes matriculados en el semestre 2019 -1, que cursan

estudios del programa de segunda especialidad de nivel universitario en el área de neonatología (Casuso, J. 2011).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación

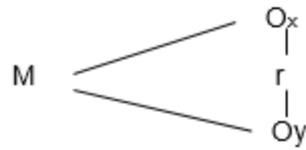
El presente trabajo corresponde a una investigación tipo cuantitativa porque las variables son susceptibles de cuantificar, de nivel aplicativo porque nos orienta a fomentar la salud mental del profesional de enfermería.

Es un estudio correlacional, porque se encontró la relación de variables, siendo en este caso el efecto del estrés laboral en el rendimiento académico de las estudiantes de la segunda especialidad en enfermería del área de neonatología de la Universidad Norbert Wiener y es un estudio transversal porque se recolectaron los datos en un solo momento en un espacio y tiempo determinado.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño corresponde a un estudio analítico correlacional, el cual trata de determinar el grado de relación entre dos variables en un grupo de personas o entre dos fenómenos. “Este diseño de investigación permite identificar en qué medida las variaciones en una variable o evento están asociadas con las variaciones en la otra u otras variables o eventos” (Sánchez & Reyes, 2009, p.105).

La simbología es la siguiente:



M: Muestra

Ox = Variable independiente: Estrés Laboral

Oy = Variable dependiente: Rendimiento académico

r: Relación entre variables

3.3. Población y muestra

La población, estuvo conformada por 68 estudiantes de la segunda especialidad de enfermería del área de neonatología de la Universidad Norberto Wiener, que cursaron los diferentes Ciclos Académicos, Semestre 2019 -I, siendo un promedio de 68 enfermeras (os).

El muestreo fue no probabilístico, es decir intencionado o por conveniencia, quedando conformada por 60 estudiantes quienes aceptaron participar en el estudio, luego del consentimiento informado y que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Estudiantes de ambos sexos, de la segunda especialidad solo del área de neonatología.
- Que estén matriculadas en el I Semestre 2019 - I
- Que acepten participar en el estudio, luego del consentimiento informado

Criterios de exclusión:

- Estudiantes de la segunda especialidad de otras áreas

- Que no acepten participar en el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la entrevista y el análisis documental (revisión de las actas de evaluación final proporcionada de la Escuela de Posgrado). Los instrumentos fueron el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) (ver Anexos 2) y una Ficha de Registro (ver Anexo 3) para consignar el puntaje alcanzado de los estudiantes como resultado del rendimiento académico.

Cabe señalar que, para contar con el acta de evaluación final de los estudiantes, se solicitó a la Escuela de Posgrado de manera oficial, explicando los fines del mismo.

3.4.1. Descripción de instrumentos

El inventario MBI consta de tres partes:

Parte I: Presentación e Instrucciones

Parte II: Datos Generales y

Parte III: Datos Específicos; que consta de 22 ítems con escala de valoración del 0 al 4

Nunca: 0

Casi nunca: 1

A veces: 2

Casi siempre: 3

Siempre: 4

En la III parte del instrumento, se encuentran los ítems del inventario, correspondientes a las dimensiones que conforman el Síndrome de Burnout:

Agotamiento Emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems) y Realización Personal (8 ítems).

Agotamiento Emocional (AE): Corresponden los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. La puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome; es decir, a mayor puntuación mayor es el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Despersonalización (D): Conformado por los ítems 5, 10, 11, 15 y 22, la puntuación guarda proporción directa con la intensidad del Burnout.

Realización Personal (RP): Los ítems que lo conforman son 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. En este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout; es decir, a menor puntuación de realización o logros personales, más afectado está el sujeto.

El segundo instrumento: Ficha de Registro de Rendimiento Académico, fue elaborada para consignar los puntajes alcanzados en los logros de aprendizaje de los estudiantes al finalizar el ciclo. Esta ficha comprende las siguientes partes:

I. Datos generales: Código del estudiante, edad, sexo y tiempo de servicio.

II. Datos académicos: Promedio final del estudiante y la clasificación correspondiente de acuerdo a la escala establecida en el Reglamento de Evaluación de la universidad:

S= Sobresaliente (18 – 20) puntos

N= Notable (15 – 17) puntos

A= Aprobado (11 – 14) puntos

D= Desaprobado (00 – 10) puntos

La aplicación del instrumento Inventario de Maslach Burnout Inventory, se realizó en los ambientes de la Universidad Norbert Wiener, lugar donde acudieron los estudiantes de las diversas especialidades y fue aplicada por la responsable de la investigación, habiéndose desarrollada esta actividad los fines de semana en los horarios de mañana y tarde durante el mes de agosto del presente año, próximo al término del ciclo académico.

3.4.2. Validación de instrumentos

El instrumento, Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) está validado por diversos procedimientos estadísticos realizados por los autores del inventario y por muchos otros investigadores a nivel internacional como se explica en el marco teórico, sin embargo, se ha recurrido a juicios de expertos para su validación y se realizó el siguiente procedimiento:

Validez de Contenido

Se entregó un formato a cinco jueces expertos, a partir de los cuales se aplicó el siguiente análisis de validez de contenido de Aiken (Escrura, 1988) cuya fórmula es la siguiente:

$$V = \frac{S}{(N (C-1))}$$

Donde:

S = sumatoria del valor asignado por cada Juez

N = número de jueces = 5

C = número de valores de la escala = 2 (acuerdo y desacuerdo).

Escurra (1988, citado por Tamayo, 2015) menciona que, en grupos de 5, 6 y 7 jueces (siendo el primero el caso de esta investigación), se necesita un completo acuerdo entre ellos para que el ítem sea válido.

A partir de ello, la validez de contenido de Aiken (Escurra, 1988) se desarrolló como se muestra en el anexo 4, obteniendo resultados visibles en las tablas 1,2 y 3 sobre la opinión de jueces de los ítems para determinar la pertinencia, la relevancia y la claridad respectivamente.

La teoría menciona que el ítem debe superar el 0.76 para que sea válido, de lo contrario tendría que eliminarse.

En las tablas mencionadas (1, 2 y 3), se puede observar que todos los ítems han obtenido un puntaje de 1.00, por lo que se puede concluir que son válidos y que, el instrumento en general, tienen validez de contenido, a nivel de pertinencia, relevancia y claridad.

En cuanto a la Ficha de Registro (ver Anexos 3) del rendimiento académico, según Hernández, Sampieri & Baptista (2008, p.301), no requiere validarla puesto que contiene los indicadores de acuerdo a la variable dimensionada y de acuerdo al Reglamento de Evaluación de la Universidad Norbert Wiener.

Confiabilidad

Se utilizó alfa de Cronbach, coeficiente que **sirve para** medir la fiabilidad de la escala de medida. La teoría de confiabilidad indica que, para que un instrumento sea confiable, debe obtener un coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach mayor a 0.7, que indica que la confiabilidad es adecuada.

Si es mayor a 0.8, la confiabilidad es buena, y si la confiabilidad es mayor a 0.9, es excelente. En este caso, se obtuvo un valor = 0.711, lo que significa que el instrumento es confiable, es decir, existe consistencia interna entre los ítems y en el tiempo, por tanto, garantiza la fiabilidad de la escala (ver anexo 4).

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron ingresados a una base de datos que fue creada en el programa SPSS versión 24, luego del control de calidad de los instrumentos. Los resultados fueron presentados en tablas estadísticas y gráficas, aplicando la estadística descriptiva como las frecuencias y porcentajes, así como la estadística de tendencia central como la media, la moda, mediana y desviación estándar, haciendo uso de los programas de Microsoft Excel y Word.

Para la comprobación de hipótesis, se utilizó el estadístico de Chi Cuadrado (X^2), para medir el grado y dirección que guarda la relación entre las variables implicadas en el presente estudio, influencia del estrés laboral en el rendimiento académico, con valor de $p < 0.05$. Finalmente se realizó el análisis de los datos, así como la discusión de los resultados, llegando a las conclusiones y recomendaciones del estudio.

3.6. Aspectos éticos

Se explicó a los estudiantes que se mantendrá en anonimato la información proporcionada, además la participación de las estudiantes fue de manera voluntaria después de explicar los propósitos del estudio y leer el

consentimiento informado (ver formato en el Anexo 5). El trato fue con respeto, considerando su integridad física y moral. Los resultados son confidenciales y solo son utilizados únicamente para fines de estudio. En todo momento se tuvo en cuenta los aspectos éticos.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos: Resultados

Tabla 1. Características demográficas de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019

Características	N°	%
Edad		
21 a 30 años	26	43.33
31 a 40 años	25	41.67
> 40 años	9	15.00
Total	60	100.00
Sexo		
Femenino	56	93.33
Masculino	4	6.67
Total	60	100.00
Tiempo de servicio		
De 1 a 5 años	43	71.67
De 6 a 10 años	11	18.33
De 11 a más años	6	10.00
Total	60	100.00

Fuente: Inventario de Burnout M.J. aplicado a las estudiantes de la segunda especialidad agosto 2019

Edad mínima: 24 años
 Edad media: 33.72 años
 Edad máxima: 52 años

En la tabla 1, se aprecia ciertas características demográficas de los estudiantes de la segunda especialidad, encontrando que el 43.33% presentaron edades entre 21 y 30 años de edad, con una edad mínima de 24 años y edad máxima de 52 años, siendo la media igual a 33.72 años, mientras un alto porcentaje (93.33%) correspondió al sexo femenino con un tiempo de servicio entre 1 a 5 años en un 71.67%.

Tabla 2. Influencia del agotamiento emocional en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

Agotamiento emocional	Rendimiento académico					
	Notable		Aprobado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Medio	7	11.67	8	13.33	15	25
Bajo	11	18.33	34	56.67	45	75
Total	18	30.00	42	70.00	60	100

Fuente: Inventario de Burnout M.J. aplicado a los estudiantes de la segunda especialidad agosto 2019. Acta de Evaluación Final, Semestre Académico I - 2019

$$p < 0.05 \quad gl = 1$$

En la Tabla 2., se observa que del 100% de estudiantes de la segunda especialidad, el 56.67% que tiene “rendimiento académico aprobado”, presenta “agotamiento emocional bajo” como indicador de estrés laboral, mientras un menor porcentaje (11.67%) con “rendimiento académico notable”, presenta “agotamiento emocional medio”.

Cabe señalar que el 70% de estudiantes, alcanzó un rendimiento académico categorizado por la Universidad Norbert Wiener como “aprobado”, es decir que los promedios finales fueron entre 11 y 14 puntos y el 30% obtuvo calificativos como

notables, siendo los promedios finales entre 15 y 17 puntos; sin embargo, cabe destacar que el mayor porcentaje (75%) de estudiantes tuvo “agotamiento emocional bajo”.

Tabla 3. Influencia de la realización personal en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

Realización personal	Rendimiento académico				Total	
	Notable		Aprobado		N°	%
	N°	%	N°	%		
Alto	16	26.67	36	60.00	52	86.67
Medio	2	3.33	6	10.00	8	13.33
Total	18	30.00	42	70.00	60	100

Fuente: Inventario de Burnout M.J. aplicado a las estudiantes de la segunda especialidad agosto 2019, y Acta de Evaluación Final, Semestre Académico I - 2019.

$p < 0.05$ $gl = 1$

En la tabla 3 se muestran los resultados al cruzar las variables de estrés laboral en su dimensión “realización personal” y el “rendimiento académico” de las estudiantes de segunda especialidad, encontrando que el 60% que alcanzó rendimiento “aprobado” han logrado un alto nivel de “realización personal”, así mismo el 26.67% con rendimiento “notable” también alcanzaron alto grado de realización personal.

Tabla 4. Influencia de la despersonalización en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019

Despersonalización	Rendimiento académico				Total	
	Notable		Aprobado		N°	%
	N°	%	N°	%		
Alto	1	1.67	3	5.00	4	6.67
Medio	9	15.00	20	33.33	29	48.33
Bajo	8	13.33	19	31.67	27	45.00
Total	18	30.00	42	70.00	60	100

Fuente: Inventario de Burnout M.J. aplicado a los estudiantes de la segunda especialidad agosto 2019. Acta de Evaluación Final, Semestre Académico I - 2019

$p < 0.05$ gl = 2

En la tabla 4, se muestra la relación de variables entre el estrés laboral representado por la dimensión “despersonalización” en tres niveles y “rendimiento académico” con dos categorías (notable y aprobado), encontrando que el 33.33% que tuvo rendimiento “aprobado” el nivel de despersonalización fue “medio”, seguido por el 31.67% con nivel de despersonalización “bajo”.

Tabla 5. Media de puntajes obtenidos de estrés laboral según dimensiones de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019

Agotamiento Emocional	Realización Personal	Despersonalización
Items: 1,2,3,8,13,14,16,20	Items: 4,7,9,12,17,18,19 y 21	Items: 5,10,11,15, y 22
Medía: 11.47	Medía: 12.04	Medía: 4.07

Fuente: Inventario de Burnout M.J. aplicado a los estudiantes de la segunda especialidad agosto 2019.

Se aprecia en la Tabla 5, la media aritmética obtenida de los puntajes totales correspondientes a cada dimensión de “estrés laboral”, resultados que se derivan de las tablas H, I, J (ver anexo 6) donde se aprecia los puntajes agrupados por dimensiones como producto de la aplicación del inventario de Burnout a las estudiantes de la segunda especialidad del área neonatal.

Así vemos que, para “agotamiento emocional” se alcanzó una $\bar{x} = 11.47$, correspondiendo un “nivel bajo” (Puntaje inferior a 16). En cuanto a “realización personal” fue $\bar{x} = 12.04$, puntaje que se encuentra dentro de los parámetros de “nivel alto” (Inferior a 33).

Respecto a la dimensión “despersonalización” se obtuvo una $\bar{x} = 4.07$, puntaje correspondiente a un “nivel bajo” (inferior a 5 puntos). Estos resultados confirman

los datos presentados en las tablas 2, 3 y 4, luego de la relación de variables y aplicación del estadístico Chi cuadrado (X^2) como prueba no paramétrica.

4.2. Prueba de hipótesis

Al enunciar la hipótesis específica 1:

Ha (1): El agotamiento emocional influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

Se plantea la hipótesis nula:

Ho (1): El agotamiento emocional no tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Nivel de confianza: 95%

Regla de decisión: si $p<0.05$ rechazamos la Ho

si $p>0.05$ aceptamos la Ho

Decisión: Como Pearson = 2,646 $p=0.104$ ($p<0.05$), se acepta la Ho

Conclusión: El agotamiento emocional no tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

Al enunciar la hipótesis específica 2:

Ha (2): La realización personal tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en Enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

Se plantea la hipótesis nula:

Ho (2): La realización personal, no tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en Enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Nivel de confianza: 95%

Regla de decisión: si $p < 0.05$ rechazamos la Ho

si $p > 0.05$ aceptamos la Ho

Decisión: Como Pearson = 0.110 $p=0.740$ ($p < 0.05$), se acepta la Ho

Conclusión: La realización personal, no tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en Enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

Al enunciar la hipótesis específica 3:

Ha (3): La despersonalización, tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en Enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

Se plantea la hipótesis nula:

Ho (3): La despersonalización, no tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en Enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019 $Rho=0$

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Nivel de confianza: 95%

Regla de decisión: si $p < 0.05$ rechazamos la Ho

si $p > 0.05$ aceptamos la Ho

Decisión: Como Pearson = 0.064 $p=0.968$ ($p < 0.05$), se acepta la Ho

Conclusión: La despersonalización, no tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en Enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

4.3. Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la influencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019. A continuación, se realiza la discusión respecto a los hallazgos.

Se ha presentado una primera tabla de resultados considerando algunas características demográficas como edad, sexo y además se agregó una característica en relación al tiempo de servicio con el propósito de dar mayor alcance en relación a la muestra. De esta manera se encontró que la media de la edad es igual a 33.72 años, el sexo femenino fue en alto porcentaje (93.33%),

y en cuanto a los años de servicio, fue muy frecuente entre 1 a 5 años que vienen laborando.

Respecto a los resultados obtenidos para atender el primer objetivo específico identificar la influencia del agotamiento emocional en el rendimiento académico de las estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019. Al cruzar las variable de estrés laboral y su influencia en el rendimiento académico de las estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal, se encontró que de acuerdo al estadístico de Chi cuadrado con nivel de significancia $\alpha=0.05$, no existe influencia de la variable independiente sobre la dependiente, es decir el estrés laboral en sus dimensiones de agotamiento emocional, no influye en el rendimiento académico, habiéndose encontrado que la gran mayoría de estudiantes alcanzaron un rendimiento académico solo aprobatorio. Lo mismo ocurrió con realización personal y despersonalización.

Para Casuso, J. (2011), los estudiantes a pesar de sufrir estrés académico sus promedios o calificaciones fueron satisfactorias, lo que implicaba que el estrés aparentemente no afectó su desempeño en los estudios universitarios y en cierta manera fue un estímulo que lograron mejores calificaciones. Caldero, Pulido y Martínez (2007, citado por Rosales, 2016) sostienen que las grandes exigencias y demandas que se encuentran en la universidad, pueden también afectar el rendimiento académico a muchos alumnos.

Al analizar las dimensiones de estrés laboral como agotamiento emocional bajo, el mayor porcentaje (56.67%) tuvo "rendimiento académico aprobado". En

cuanto a la variable de estrés laboral en su dimensión “realización personal”, el 60% alcanzó rendimiento “aprobado” y respecto al estrés laboral para la dimensión “despersonalización” un porcentaje significativo (33.33%) tuvo rendimiento académico aprobado, seguido por los que tuvieron nivel de despersonalización “bajo” (31.67%).

Sin embargo, se ha encontrado resultados que difieren al presente estudio como el de Velásquez & Villavicencio (2016) desarrollado en Quito – Ecuador, quienes encontraron que de 120 participantes (71,9%) con nivel de estrés percibido, 96 (57,5 %) presentaron un nivel de estrés bajo mientras que 24 (14,4 %) presentaron un nivel de estrés alto y al realizar el análisis estadístico hubo una leve disminución de su desempeño laboral (valor de $p=0,000$), así mismo Carrillo & Ríos (2013), refiere que de acuerdo a los resultados de su estudio, si los estudiantes aumentan una hora su jornada laboral, existe un efecto negativo sobre el promedio de calificación (-0.085). También refieren que, en países desarrollados, los estudiantes universitarios tienen mayor participación laboral, pero con regulares o bajas jornadas de trabajo, situación invertida en países como en Argentina y México donde tienen mayor jornada laboral.

Según estudios realizados por otros investigadores como Fernández & Solari (2017) refieren que la mayoría de las dimensiones psicosociales estudiadas presentan relaciones entre sí, que no solo es el estrés laboral, sino el estrés académico que tiene una fuerte asociación con la doble presencia, las compensaciones, las exigencias psicológicas y el apoyo social y que las mujeres manifiestan un nivel más alto de riesgo psicosocial y de estrés

académico que los hombres por la dimensión doble presencia (otras responsabilidades).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- El agotamiento emocional fue bajo en la gran mayoría (75%) de estudiantes y la despersonalización fue de medio (48.33%) a bajo (45%). La realización personal fue alto en mayor porcentaje (86,17%).
- La gran mayoría (70%) de estudiantes alcanzó un rendimiento académico de “aprobado” (11-14) evidenciado en las evaluaciones finales que obtuvieron.

De acuerdo a los objetivos del estudio:

- El agotamiento emocional como dimensión del estrés laboral, no influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.
- La realización personal como dimensión del estrés laboral, no influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.
- La despersonalización como dimensión del estrés laboral, no influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019, sin embargo, un porcentaje significativo alcanzó

nivel medio de despersonalización.

5.2. Recomendaciones

A las autoridades y docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Particular Norbert Wiener de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal:

- Si bien el estrés laboral no influye en el rendimiento académico, es necesario buscar estrategias para mejorar el rendimiento académico, considerando que es muy importante que los estudiantes logren un equilibrio personal, que ayude a superar sus dificultades.
- Dar las facilidades para la consejería psicológica, así detectar situaciones de riesgo que interfiera en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Es relevante tener presente, el desarrollo de habilidades y capacidades de los estudiantes no solo para el aprendizaje, sino como parte de la formación integral en el escenario de segunda especialidad.

A los docentes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

- Evitar la sobrecarga de trabajos a los estudiantes que además de tener estrés laboral, llegan a padecer de estrés académico.
- Desarrollar otros estudios de investigación a partir de los resultados obtenidos en el presente estudio como la influencia de la inteligencia emocional en el rendimiento académico, así como el estudio del estrés académico.
- Abordar el tema de despersonalización en el aula, ya que representa una amenaza en la atención al paciente por la manifestación de actitudes y

sentimientos negativos o deshumanizados como resultado del estrés laboral.

A los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

- Organizar las actividades académicas y laborales para lograr un mejor rendimiento académico porque no solo se trata de tener habilidades intelectuales racionales, sino también emocionales que le permita un equilibrio y autocontrol personal.
- Recordar que el profesional de enfermería debe brindar cuidado humanizado y está en contacto directo con las personas a las que destinan su servicio, por tanto, es necesario el autocontrol para evitar despersonalizar ese cuidado.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Álvarez M. & Huaynacho J. (2016). *Influencia del estrés en el rendimiento académico de los estudiantes de 3ro a 5to año de la escuela profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2016*. Tesis para obtener el título profesional de trabajo social. Facultad de Ciencias Histórico Sociales. Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3673>
- Apaza L. (2017). *Impacto del estrés en el rendimiento académico en los estudiantes de la escuela profesional de odontología del primero al sexto semestre académico de la UNA-PUNO, 2017-II*. Tesis para optar el título de cirujano-dentista. Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Odontología. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Recuperado: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7515/Apaza_Luque_Ramiro.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aranda C., Pando M. & Guadalupe J. (2015). *Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México*. Departamento de Salud Pública de la Universidad de Guadalajara, México.
- Arévalo R. (2012). *El estrés laboral en el personal de enfermería del hospital IESS Loja. Tesis para optar el grado de magister. Universidad Nacional de Loja - Ecuador*.
- Campero L., De Montis J. & González R. (2013). *Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo*. Facultad de Ciencias Médicas Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza – Argentina.
- Cano, A. (2002). *La naturaleza del estrés*. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés.
- Carrillo, S., & Ríos, J. (2013). *Trabajo y rendimiento escolar de los estudiantes universitarios. El caso de la Universidad de Guadalajara, México*. *Revista de la educación superior*, 42(166), 09-34. Recuperado en 02 de octubre de 2019, de <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sciarttext&pid=S0185-27602013000200001&lng=es&tlng=es>.
- Castaño, E. & León B. (2010). *Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal*. Universidad de Extremadura, España. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. 10, 2, pp. 245-257.

- Casuso, J. (2011). *Estudio del estrés, engagement y rendimiento académico en estudiantes universitarios de ciencias de la salud. Facultad de enfermería, fisioterapia, podología y Terapia ocupacional.* Universidad de Málaga – España. 2011.
- Coduti P., Gattas Y., Sarmiento S. & Schmid R. (2013). *Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional.* Facultad de Ciencias Económicas - Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza-Argentina.
- Colcca G. (2016). *Pensamiento creativo y rendimiento académico de los estudiantes de Maestría, en la sede Lima Norte de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2011.* Tesis para optar Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Docencia Universitaria. Escuela de Posgrado. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Y Valle. Lima –Perú, 2016.
- Dávalos H. (2005). *Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias José Casimiro Ulloa.* Lima- Perú.
- Del Risco M., Gómez D. & Hurtado F. (2015). *Estrés y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de enfermería -Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos – 2015.* Tesis para optar el título de licenciada en enfermería. Iquitos – Perú.
- Díaz L. & Farro P. (2017). *Estrés y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, 2016.* Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo- Lambayeque.
- Domínguez R., Guerrero G. & Domínguez J. (2015). *Influencia del estrés en el rendimiento académico de un grupo de estudiantes universitarios. Yucatán México.* Edit. UADY Rev Educación y ciencia, 4(43), 31-40.
- Escurra, L. (1988). *Cuantificación de la validez de contenido por el criterio de jueces.* Revista Psicológica, 6, (1-2), 103-111.
- Fajardo F., Maestre M., Felipe E., León del Barco, B. & Polo del Río M. (2017). *Análisis del rendimiento académico de los alumnos de educación secundaria obligatoria según las variables familiares.* Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España. Educación XX1, vol. 20, núm. 1, 2017, pp. 209-232

- Fernández, H., & Solari, G. (2017). *Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos*. Universidad de Antofagasta. Chile. Cienc Trab. Sep-Dic; 19 [60]: 194-199).
- Ferragut, M. & Fierro A. (2012). *Inteligencia emocional, bienestar personal y rendimiento académico en preadolescentes*. Universidad de Málaga – España, 2013. Revista Latinoamericana de Psicología Volumen 44 No 3.
- Hederich-Martinez, Ch. & Caballero-Domínguez, C. (2016). *Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano*. Universidad Pedagógica Nacional, Universidad del Magdalena, Colombia.
- Hernández R., Fernández A. & Baptista P. (2008). *Metodología de la investigación*. 4ta. Edic. México. Edit. Mc Graw Gill.
- Jofré V. & Valenzuela S. (2005). *Burnout en personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos*. Revista Aquichan - Issn 1657-5997
- Lima J., Reis L., Da Silva, R., Dos Santos, F., Dos Santos, J. & Rangel E. (2017) *Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas*. Enfermería Global, Rev N° 48, octubre 2017.
- Olivares, V., Jelves, C., Mena, L. y Macía, F. (2014). *Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos*. Universitas Psychologica, 13(1), pp. 145 – 159. Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Downloads/2919-34187-1-PB.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Programa de Salud Ocupacional. Ginebra – Suiza. Recuperado en: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.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*. Tesis doctoral. Facultad Ciencias de la Salud. Universidad de Málaga – España, 2017.
- Peiró, J. & Salvador A. (1993). *Control de Estrés Laboral*. Ed. Eudema S.A. Madrid – España.
- Rosales J. (2016). *Estrés académico y hábitos de estudio en universitarios de la carrera de psicología de un centro de formación superior privada de Lima-*

- Sur. Tesis para optar el título de licenciada en psicología. Escuela de psicología, Facultad de humanidades. Universidad Autónoma del Perú.
- Salanova & Schafeli (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Edit. Alianza. España.
- Salazar, P. & López J., (2016). *Influencia del estrés en el rendimiento académico en los estudiantes de enfermería de la Universidad Ciencias de la Salud, Arequipa, 2016*. Programa Profesional de Enfermería. Universidad Ciencias de la Salud de Arequipa, 2016.
- Sánchez C. & Reyes H. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima – Perú.
- Tamayo Toro, M.A. (2015). *Creencias irracionales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana, según el nivel de estudios, sexo y lugar de origen*. (Tesis inédita de licenciatura), Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Tello, J. (2010). *Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2009*. Tesis para optar el título de licenciada en enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú.
- Tobón S. (2015). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Universidad Complutense de Madrid.
- Velásquez, F., & Villavicencio, D. (2016) *Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016*. Quito-Ecuador, 2016.
- Velesville (2014). *Estrés laboral del licenciado en enfermería y la calidad de cuidado del paciente en emergencia adultos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – Essalud del Callao 2014*.
- Zárate A. (2017). *Ocupación laboral y rendimiento académica de estudiantes de las carreras profesionales de matemática de Ayacucho*. Tesis para optar el grado académico de magister en didáctica universitaria. Escuela de Posgrado de la Facultad de Educación. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo 2017. Recuperado en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4520/Zarate%20Bernuy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Influencia del estrés laboral en el rendimiento académico de las alumnas de la segunda especialidad en Enfermería en el área neonatal Universidad Norbert Wiener año 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicador	Metodología de investigación
<p>Problema General: ¿Cómo influye el estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes de la segunda especialidad de enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo influye el agotamiento emocional en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019? ¿Cómo influye la realización personal en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad de enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019? ¿Cómo influye la despersonalización en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad de enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.</p> <p>Objetivos especiales - Determinar la influencia del agotamiento emocional en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019. - Establecer la influencia de la realización personal en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019. - Explicar la influencia de la despersonalización en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.</p>	<p>Hipótesis General: El estrés laboral influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.</p> <p>Hipótesis específicas Ha (1): El agotamiento emocional influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019. Ha (2): La realización personal influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en Enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019. Ha (3): La despersonalización influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de segunda especialidad en Enfermería, en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.</p>	<p>Variable Independiente Estrés laboral</p> <p>Variable dependiente Rendimiento académico</p>	<p>Agotamiento emocional.</p> <p>Realización personal.</p> <p>Despersonalización</p> <p>Sobresaliente</p> <p>Notable</p> <p>Aprobado</p> <p>Desaprobado</p>	<p>Alto: Sup. a 28 Medio: 17 a 27 Bajo: Inf. 16</p> <p>Alto: Inf. a 33 Medio: 34 a 39 Bajo: Sup. a 40</p> <p>Alto: Sup. a 11 Medio: 06 a 10 Bajo: Inf. a 5</p> <p>S= 18 – 20 ptos.</p> <p>N= 15 – 17 ptos.</p> <p>A= 11 – 14 Ptos.</p> <p>D= 00 – 10 ptos.</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa – Cualitativa.</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Investigación de corte transversal.</p> <p>Según Campbell y Stanley (1995, citado por Sánchez & Carlesi, 2009), son situaciones sociales en la que el investigador no puede presentar los valores de la variable independiente a voluntad ni puede crear grupos experimentales por aleatorización, corresponde el diseño:</p> $M \begin{cases} O_x \\ r \\ O_y \end{cases}$ <p>M: Unidades de la muestra O_x: Variable independiente (observ.) O_y: Variable dependiente (observ.)</p> <p>Población: Estudiantes de la segunda especialidad de Enfermería del área de neonatal de la Universidad Norbert Wiener, Semestre académico 2019. - I</p> <p>Muestra: Por conveniencia. Muestreo No probabilístico, intencionado.</p> <p>Análisis de datos: Se utilizó el programa estadístico SPSS Versión 23.</p>

Anexo 2: Instrumento 1

Protocolo del Inventario de Burnout de Maslach Adaptado MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH) Maslach, M y Jackson, S. (1997).

Sexo: F () M ()

Edad: _____ Tiempo de servicio: _____

A continuación, figuran una serie de frases que describen la manera en que usted pudo haberse sentido en su lugar de trabajo durante los últimos meses. Usted deberá indicar la frecuencia con que ha experimentado ese sentimiento, marcando un aspa (X) en la casilla correspondiente a la opción que considere más adecuada.

ESCALA - ITEMS			Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
			0	1	2	3	4
1	AE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2	AE	Al final de la jornada me siento agotado.					
3	AE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo					
4	RP	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.					
5	D	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.					
6	AE	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.					
7	RP	Me enfrento muy bien con los problemas que me generan mis pacientes.					
8	AE	Me siento Estresado por el trabajo.					
9	RP	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.					
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12	RP	Me encuentro con mucha vitalidad.					
13	AE	Me siento frustrado por mi trabajo.					
14	AE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado intenso.					
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.					
16	AE	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.					
17	RP	Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					

18	RP	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.					
19	RP	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
20	AE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
21	RP	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					
22	D	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.					

INTERPRETACION

Dimensiones:

Agotamiento emocional: Ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.

Despersonalización: Ítems 5, 10, 11, 15 y 22

Realización personal: Ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21

Interpretación:

Agotamiento emocional (AE):

Alto Sup. 28

Medio 17 -27

Bajo: Inf. 16

Despersonalización (DP):

Alto Sup. 11

Medio 06 -10

Bajo: Inf. 05

Realización personal (RP):

Alto Inf. 33

Medio 34 - 39

Bajo: Sup. 40

Anexo 3: Instrumento 2

FICHA DE REGISTRO DEL RENDIMIENTO ACADEMICO

I. Datos generales:

- a. Código del estudiante:
- b. Edad: a) De 21 a 30 años () b) de 31 a 40 años ()
 c) Mayor de 40 años ()
- c. Sexo: a) F () b) M ()
- d. Tiempo de servicio en la institución donde labora:
 a) De 1 a 5 años () b) De 5 a 10 años c) Mayor de 10 años ()

II. Datos académicos: Promedio final del estudiante según clasificación de acuerdo a la escala establecida en el Reglamento de Evaluación de la Universidad donde estudia la especialidad:

- a) S= Sobresaliente (18 – 20)
- b) N= Notable (15 – 17)
- c) A= Aprobado (11 – 14)
- d) D= Desaprobado (00 – 10)

RENDIMIENTO ACADEMICO		
CODIGO DEL ESTUDIANTE	NOTA FINAL	CLASIFICACION SEGÚN ESCALA

Anexo 4: Valides del instrumento

Contenido y confiabilidad

Tabla 1

Opinión de jueces sobre los ítems (Pertinencia)

Ítems	Jueces					Total Acuerdo (A)	Total Desacuerdo (D)	V
	1	2	3	4	5			
1	A	A	A	A	A	5	0	1.00
2	A	A	A	A	A	5	0	1.00
3	A	A	A	A	A	5	0	1.00
4	A	A	A	A	A	5	0	1.00
5	A	A	A	A	A	5	0	1.00
6	A	A	A	A	A	5	0	1.00
7	A	A	A	A	A	5	0	1.00
8	A	A	A	A	A	5	0	1.00
9	A	A	A	A	A	5	0	1.00
10	A	A	A	A	A	5	0	1.00
11	A	A	A	A	A	5	0	1.00
12	A	A	A	A	A	5	0	1.00
13	A	A	A	A	A	5	0	1.00
14	A	A	A	A	A	5	0	1.00
15	A	A	A	A	A	5	0	1.00
16	A	A	A	A	A	5	0	1.00
17	A	A	A	A	A	5	0	1.00
18	A	A	A	A	A	5	0	1.00
19	A	A	A	A	A	5	0	1.00
20	A	A	A	A	A	5	0	1.00
21	A	A	A	A	A	5	0	1.00
22	A	A	A	A	A	5	0	1.00

Tabla 2

Opinión de jueces sobre los ítems (Relevancia)

Ítems	Jueces					Total Acuerdo (A)	Total Desacuerdo (D)	V
	1	2	3	4	5			
1	A	A	A	A	A	5	0	1.00
2	A	A	A	A	A	5	0	1.00
3	A	A	A	A	A	5	0	1.00
4	A	A	A	A	A	5	0	1.00
5	A	A	A	A	A	5	0	1.00
6	A	A	A	A	A	5	0	1.00
7	A	A	A	A	A	5	0	1.00

8	A	A	A	A	A	5	0	1.00
9	A	A	A	A	A	5	0	1.00
10	A	A	A	A	A	5	0	1.00
11	A	A	A	A	A	5	0	1.00
12	A	A	A	A	A	5	0	1.00
13	A	A	A	A	A	5	0	1.00
14	A	A	A	A	A	5	0	1.00
15	A	A	A	A	A	5	0	1.00
16	A	A	A	A	A	5	0	1.00
17	A	A	A	A	A	5	0	1.00
18	A	A	A	A	A	5	0	1.00
19	A	A	A	A	A	5	0	1.00
20	A	A	A	A	A	5	0	1.00
21	A	A	A	A	A	5	0	1.00
22	A	A	A	A	A	5	0	1.00

Tabla 3

Opinión de jueces sobre de los ítems (Claridad)

Ítems	Jueces					Total Acuerdo (A)	Total Desacuerdo (D)	V
	1	2	3	4	5			
1	A	A	A	A	A	5	0	1.00
2	A	A	A	A	A	5	0	1.00
3	A	A	A	A	A	5	0	1.00
4	A	A	A	A	A	5	0	1.00
5	A	A	A	A	A	5	0	1.00
6	A	A	A	A	A	5	0	1.00
7	A	A	A	A	A	5	0	1.00
8	A	A	A	A	A	5	0	1.00
9	A	A	A	A	A	5	0	1.00
10	A	A	A	A	A	5	0	1.00
11	A	A	A	A	A	5	0	1.00
12	A	A	A	A	A	5	0	1.00
13	A	A	A	A	A	5	0	1.00
14	A	A	A	A	A	5	0	1.00
15	A	A	A	A	A	5	0	1.00
16	A	A	A	A	A	5	0	1.00
17	A	A	A	A	A	5	0	1.00
18	A	A	A	A	A	5	0	1.00
19	A	A	A	A	A	5	0	1.00
20	A	A	A	A	A	5	0	1.00
21	A	A	A	A	A	5	0	1.00
22	A	A	A	A	A	5	0	1.00

En las Tablas anteriores (1, 2 y 3), se puede observar que todos los ítems han obtenido un puntaje de 1.00, por tanto, el instrumento en general, tienen validez de contenido, a nivel de pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,711	22

Anexo 5:

Consentimiento informado para participar en un estudio de investigación

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Cesi Pariona Oré y Mirian Maldonado Centeno

Título: Influencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes de la segunda especialidad en enfermería Universidad Norbert Wiener 2019.

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en el estudio que tiene la finalidad de determinar la influencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes de la segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener 2019.

El síndrome de Burnout es un mal psicológico que se produce en los profesionales por cansancio emocional, distanciamiento a sus labores e insatisfacción profesional. Afecta en mayor medida a profesionales de la salud y tiene consecuencias nocivas para su bienestar físico, emocional y sus relaciones interpersonales.

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

Al aceptar participar en este estudio, se aplicará:

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

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

Si tiene una duda adicional, por favor pregunte al investigador.

CONSENTIMIENTO

Código del estudiante: _____

DNI: _____

Fecha: _____

Anexo 6

Tabla A. Rendimiento académico según edad de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019

Edad	Rendimiento académico				Total	
	Notable (15 a 17)		Aprobado (11 a 14)		N°	%
	N°	%	N°	%		
21 a 30 años	8	13.33	18	30.00	26	43.33
31 a 40 años	8	13.33	17	28.33	25	41.67
> 40 años	2	3.33	7	11.67	9	15.00
Total	18	30.00	42	70.00	60	100.00

Fuente: Acta de Evaluación Final, Semestre académico 2019-I e inventario de Burnout M.J. aplicado a los estudiantes de la segunda especialidad agosto 2019

Tabla B. Rendimiento académico según sexo de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019.

Sexo	Rendimiento académico				Total	
	Notable (15 a 17)		Aprobado (11 a 14)		N°	%
	N°	%	N°	%		
Femenino	16	26.67	40	66.67	56	93.33
Masculino	2	3.33	2	3.33	4	6.67
Total	18	30.00	42	70.00	60	100.00

Fuente: Acta de Evaluación Final, Semestre académico 2019- I

Tabla C. Agotamiento emocional según edad de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019

Edad	Agotamiento emocional				Total	
	Bajo		Medio		N°	%
	N°	%	N°	%		
21 a 30 años	18	30.00	8	13.33	26	43.33
31 a 40 años	21	35.00	4	6.67	25	41.67
> 40 años	6	10.00	3	5.00	9	15.00
Total	45	75.00	15	25.00	60	100.00

Fuente: Inventario de Burnout M.J. aplicado a los estudiantes de la segunda especialidad, agosto 2019

Tabla D. Agotamiento emocional según sexo de los estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019

Sexo	Agotamiento emocional				Total	
	Bajo		Medio		N°	%
	N°	%	N°	%		
Femenino	42	70.00	14	23.33	56	93.33
Masculino	3	5.00	1	1.67	4	6.67
Total	45	75.00	15	25.00	60	100.00

Fuente: Inventario de Burnout M.J. aplicado a los estudiantes de la segunda especialidad agosto 2019.

Tabla E. Estrés laboral dimensión agotamiento emocional, según escala de valoración en estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019

Agotamiento emocional	N°	%
Nunca	11	18.7
Casi nunca	14	23.5
Sub total	25	42.2
A veces	25	41.8
Casi siempre	8	13.3
Siempre	2	2.7
Sub total	35	57.8
Total	60	100

Fuente: Inventario de Burnout M.J. aplicado a los estudiantes de la segunda especialidad agosto 2019.

Tabla F. Estrés laboral según dimensión: Realización personal según escala de valoración en estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019

Realización personal	N°	%
Nunca	4	6.7
Casi nunca	5	8.3
Sub total	9	15.0
A veces	15	24.7
Casi siempre	24	40.5
Siempre	12	20.7
Sub total	51	85.0
Total	60	100

Fuente: Inventario de Burnout M.J. aplicado a los estudiantes de la segunda especialidad agosto 2019.

Tabla G. Estrés laboral según dimensión: Despersonalización, según escala de valoración en estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019

Despersonalización	N°	%
Nunca	30	50.00
Casi nunca	16	27.3
Sub total	46	77.3
A veces	9	15.3
Casi siempre	3	5.0
Siempre	1	1.3
Sub total	14	21.7
Total	60	100

Fuente: Inventario de Burnout M.J. aplicado a los estudiantes de la segunda especialidad agosto 2019.

Tabla H. Media de puntajes obtenidos de estrés laboral según dimensión: Agotamiento emocional/ítems en estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019

Agotamiento emocional / Ítems		ESCALA DE VALORACIÓN				
		0	1	2	3	4
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	2	11	37	8	2
2	Al final de la jornada me siento agotado	0	3	35	18	4
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	8	11	26	14	1
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	25	18	13	3	1
8	Me siento estresado por el trabajo	7	9	34	9	1
13	Me siento frustrado por mi trabajo	22	24	10	3	1
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado intenso	9	19	24	8	0
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés	13	20	19	5	3
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	15	12	28	4	1
	Media	11.2	14.1	25.1	8.0	1.6

Fuente: Inventario de Burnout M.J. aplicado a los estudiantes de la segunda especialidad agosto 2019.

Escala de valoración:

0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = A veces 3 = Casi Siempre 4 = Siempre

Tabla I. Media de puntajes obtenidos de estrés laboral según dimensión: Realización personal/ítems en estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019

Realización personal / Ítems		ESCALA DE VALORACIÓN				
		0	1	2	3	4
04	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes	1	2	15	33	9
07	Me enfrento muy bien con los problemas que me generan mis pacientes	3	3	9	39	6
09	Siento que mediante el trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	3	2	9	26	20
12	Me encuentro con mucha vitalidad	0	5	19	24	12
17	Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	15	19	19	4	3
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes	0	4	21	16	19
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	1	4	11	26	18
21	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	4	3	15	26	12
	Media	3.4	5.3	14.8	24.3	12.4

Fuente: Inventario de Burnout M.J. aplicado a los estudiantes de la segunda especialidad agosto 2019.

0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = A veces 3 = Casi Siempre 4 = Siempre

Tabla J. Media de puntajes obtenidos de estrés laboral según dimensión: Despersonalización/ítems en estudiantes de segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la Universidad Norbert Wiener año 2019

Despersonalización / Ítems		ESCALA DE VALORACIÓN				
		0	1	2	3	4
05	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos	38	17	4	0	1
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	29	16	7	6	2
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	21	15	18	6	0
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los pacientes a los que tengo que atender	36	14	8	1	1
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	26	20	9	5	0
	Media	30.0	16.4	9.2	3.6	0.8

Fuente: Inventario de Burnout M.J. aplicado a los estudiantes de la segunda especialidad agosto 2019.

0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = A veces 3 = Casi Siempre 4 = Siempre

Anexo 7: Inventario de Burnout y puntajes agrupados por dimens./items

Nº	DIM	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			0	1	2	3	4
01	AE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	2	11	37	8	2
02	AE	Al final de la jornada me siento agotado	0	3	35	18	4
03	AE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	8	11	26	14	1
04	RP	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes	1	2	15	33	9
05	D	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos	38	17	4	0	1
06	AE	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	25	18	13	3	1
07	RP	Me enfrento muy bien con los problemas que me generan mis pacientes	3	3	9	39	6
08	AE	Me siento estresado por el trabajo	7	9	34	9	1
09	RP	Siento que mediante el trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	3	2	9	26	20
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	29	16	7	6	2
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	21	15	18	6	0
12	RP	Me encuentro con mucha vitalidad	0	5	19	24	12
13	AE	Me siento frustrado por mi trabajo	22	24	10	3	1
14	AE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado intenso	9	19	24	8	0
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los pacientes a los que tengo que atender	36	14	8	1	1
16	AE	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés	13	20	19	5	3
17	RP	Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	15	19	19	4	3
18	RP	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes	0	4	21	16	19
19	RP	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	1	4	11	26	18
20	AE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	15	12	28	4	1
21	RP	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	4	3	15	26	12
22	D	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	26	20	9	5	0

Fuente: Inventario de Burnout M.J. aplicado a las estudiantes de la segunda especialidad agosto 2019.

ESCALA: 0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = A veces 3 = Casi Siempre 4 = Siempre