



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Tesis

Estrés laboral y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad
privada de Lima Metropolitana, 2024

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Docencia Universitaria

Presentado por:

Autora: Alca Barrientos, Elizabeth Adela


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2552-6071>

Asesor: Dr. Mescua Figueroa, Augusto César

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

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Elizabeth Adela Alca Barrientos Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “ **Estrés laboral y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024**” Asesorado por el docente: Dr. Mescua Figueroa Augusto César Con DNI 19250313 Con ORCID 0000-0002-6812-2499 tiene un índice de similitud de (Catorce) (14)% con código **oid:14912:461050767** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

Elizabeth Alca Barrientos

Firma de autor
 Elizabeth Adela Alca Barrientos
 DNI:73043420

Augusto César Mescua Figueroa

Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 Augusto César Mescua Figueroa
 DNI: 09929084

Lima, 20 de mayo de 2025

Dedicatoria

Dedico a Dios por darme sabiduría, conocimiento y luz para realizar este trabajo.

Esta tesis dedico a mi madre Yolanda que con su amor incondicional y su apoyo constante me enseñó el verdadero valor de la perseverancia y esfuerzo.

A mi abuelo que también ha sido un ejemplo para mí, que le doy gracias por todo; y a mi tía por su paciencia y comprensión.

También dedico a mi abuela y a mi tío que están en el cielo, quienes han sido un ejemplo en mi vida profesional, por sus consejos y su sabiduría de la vida.

Agradecimiento

A mi madre Yolanda por ser mi pilar y mi fuente inagotable de amor, apoyo y comprensión. Su confianza en mí me ha permitido llegar hasta aquí; y su ejemplo de sacrificio y esfuerzo han sido una inspiración constante.

Agradezco también a mi asesor de tesis, el Dr. César Augusto Mescua Figueroa y también agradezco a cada uno de mis profesores de la universidad por sus enseñanzas y sacrificio para con los alumnos.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica	5

1.4.3 Práctica.....	6
1.5 Limitaciones de la investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes de la investigación.....	8
2.1.1 Antecedentes internacionales	8
2.1.2 Antecedentes nacionales	10
2.2 Bases teóricas	11
2.2.1 Estrés laboral.....	11
2.2.2 Desempeño laboral y desempeño docente	14
2.3 Formulación de hipótesis.....	21
2.3.1 Hipótesis general.....	21
2.3.2 Hipótesis específicas.....	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	23
3.1 Metodología de la investigación.....	23
3.2 Enfoque de la investigación.....	23
3.3 Tipo de investigación.....	24
3.4 Diseño de la investigación.....	24
3.4.1 Nivel de la investigación.....	24
3.4.2 Corte de la investigación.....	24
3.5 Población, muestra y muestreo.....	25

3.5.1 Población	25
3.5.2 Muestra	25
3.5.3 Muestreo	26
3.6 Variables y operacionalización	26
3.7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	26
3.7.1 Técnica.....	26
3.7.2 Descripción de Instrumentos	27
3.7.3 Validación	28
3.7.4 Confiabilidad	28
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.9 Aspectos éticos	29
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	31
4.1 Resultados.....	31
4.1.2 Prueba de hipótesis	38
4.1.3 Discusión de resultados	42
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
5.1 Conclusiones.....	48
5.2 Recomendaciones	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS.....	66

Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	67
Anexo 2: Instrumentos.....	68
Anexo 3: Validez del instrumento.....	72
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	77
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	78
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	79
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	82
Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin	83
Anexo 9: Matriz de Operacionalización de variable 1: Estrés laboral.....	84
Anexo 10: Matriz de Operacionalización de variable 2: Desempeño docente	85

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad	38
Tabla 2 <i>Correlación de estrés laboral y desempeño docente</i>	39
Tabla 3 <i>Correlación de cansancio emocional y desempeño docente</i>	40
Tabla 4 Correlación de despersonalización y desempeño docente	41
Tabla 5 Correlación de realización personal y desempeño docente	42

Índice de figuras

Figura 1 <i>Muestra por género</i>	31
Figura 2 <i>Distribución según la muestra por grado de instrucción</i>	32
Figura 3 <i>Análisis de estrés laboral</i>	33
Figura 4 <i>Análisis de desempeño docente</i>	34
Figura 5 <i>Análisis de cansancio emocional</i>	35
Figura 6 <i>Análisis de despersonalización</i>	36
Figura 7 <i>Análisis de realización personal</i>	37

Resumen

El estrés laboral es entendido como respuesta emocional y física de las exigencias laborales generando preocupación en el ámbito académico y suscitando consecuencias en el desempeño docente. Este estudio analiza la relación del estrés laboral y desempeño docente en docentes universitarios. Tuvo de muestra 80 docentes y se utilizó un cuestionario validado por expertos. Se identificó una correlación positiva débil conforme a la técnica estadística de rho de Spearman 0.260 en las variables de estudio, sugiriendo que la percepción de logros personales se relaciona en los efectos del estrés. Aunque los niveles de despersonalización y cansancio emocional fueron bajos de rho=0.524. El estudio destaca la necesidad de estrategias institucionales para reducir el estrés.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño docente, realización personal, bienestar.

Abstract

Work stress is understood as an emotional and physical response to job demands, generating concern in the academic setting and impacting teaching performance. This study analyzes the relationship between work stress and teaching performance in university professors. The sample included 80 professors and used a questionnaire validated by experts. A weak positive measure was identified according to Spearman's rho of 0.260 in the study variables, suggesting that the perception of personal achievement is related to the effects of stress. However, levels of depersonalization and emotional exhaustion were low, with rho = 0.524. The study highlights the need for institutional strategies to reduce stress.

Keywords: Work stress, teaching performance, personal fulfillment, well-being, higher education.

Introducción

El estrés laboral es ampliamente reconocido en diferentes profesiones con repercusiones en el desempeño y su bienestar. La Organización Mundial de la Salud (2023) lo define el como una respuesta física y emocional ante demandas laborales excesivas. Una condición prevalente en diversas profesiones, especialmente en el ámbito universitario teniendo efectos negativos en la salud y el desempeño de sus docentes.

En el ámbito universitario, los docentes universitarios enfrentan múltiples exigencias en su labor docente como la preparación y dictado de las clases, producción académica, gestión administrativa y actualización constante de conocimientos, generando altos niveles de estrés afectándolos a nivel personal y profesional como docente (Jara et al., 2023a).

La tesis tiene como objetivo determinar la relación de las variables en docentes universitarios. De este modo, el trabajo de investigación consta de cinco capítulos, siendo el capítulo I el problema. En el capítulo II se encuentra el marco teórico, en el capítulo III, la metodología utilizada. En el capítulo IV se encuentra los resultados obtenidos y la discusión; y en el quinto capítulo se encuentran las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud, señala que el estrés laboral es una respuesta del individuo por demandas que debe afrontar en su centro de labores presentándose de diversas formas, impidiendo a tener un buen resultado (OMS, 2023). Es la reacción del organismo por cambios no específicos en la salud física o emocional (Jara et al., 2023a). Es muy común y se encuentra en los centros de trabajo afectando al salud física y emocional, siendo el resultado de las constantes exigencias que presenta las personas para afrontar las actividades del día a día (Gómez et al., 2021). El estrés psicológico afecta mucho no sólo en los docentes, sino también, en el resto de la población, trayendo variaciones en sus emociones, a nivel fisiológico como, por ejemplo, la voz. Por lo tanto, el estrés laboral aumenta si los docentes no tienen pausas activas, existe el sedentarismo o realizan teletrabajo, afectando su vida familiar (Jara et al.,2023b).

A nivel internacional, en Asia, en países como Japón, el trabajo docente es muy agotador produciendo estrés laboral, trabajando 123 horas extras al mes, llevando más allá de las 80 horas de trabajo llamada “Línea Karoshi” cuyo significado es la muerte por

exceso de labores (France 24, 2022). En Europa, España, está en el puesto número 22 de países con mayor estrés laboral sintiéndose agobiados y cansados por el trabajo diario (Bárcena, 2023), luego en Estados Unidos el 83% de trabajadores de una empresa señalan que sufren de estrés laboral, señalando el 39% que es a consecuencia por la carga de trabajo que tienen, el 31% señala que es por los problemas personales (Barufatti, 2023). En México, el 75% de docentes se sienten con fatiga por la presión del trabajo a realizar provocando saturación física y mental (Torres, 2023).

En Latinoamérica, algunos países como Colombia y Brasil, señalan que el 53% de trabajadores experimentan estrés en sus jornadas laborales (Rhmanagement, 2022). Particularmente, en Chile, el estrés es un riesgo psicosocial que trae problemas, afectando su productividad en el aspecto laboral y calidad de vida, provocando incapacidad física o mental (Chiang et al., 2022). En Ecuador, el estrés laboral que padecen es a causa que no sólo se desempeñan en impartir clases a sus estudiantes, sino, también, a que cumplen diversas funciones como la investigación, gestión académica, extensión universitaria, entre otros, incrementando aún más sus niveles de estrés y por consecuencia un bajo desempeño docente (Guevara, 2023). Además, en Colombia, diversos estudios que señalan sobre el estrés en docentes manifestando un agotamiento físico y mental, llevando a perder el control en lo laboral, pudiendo mantenerse conectado en el trabajo fuera de su horario laboral habitual, afectando pasar tiempo con su familia (Jardey et al., 2022).

En el Perú, el 70% de trabajadores padecieron de estrés laboral, siendo común en personas entre 25 años y 40 años, de acuerdo a un estudio de una universidad privada (Info Capital Humano, 2018). Al inicio del COVID-19 y realizar las clases de manera online, limitando la distancia física y temporal entre los docentes y los estudiantes teniendo recursos tecnológicos limitados que puedan ayudar a los involucrados, haciendo que si el

docente no sabe manejar muy bien las herramientas tecnológicas es un factor negativo en su desempeño (Tomaz et al, 2023). Para un mejor desempeño docente, los maestros deben de cumplir con sus responsabilidades brindando la mejor calidad de enseñanza a sus estudiantes, porque los docentes tienen un rol muy importante en su práctica; sin embargo, desde la pandemia hasta la actualidad en donde algunos docentes aún imparten sus clases de manera remota padecen de cansancio emocional no solo causando estrés, sino, afectando de alguna forma en su desempeño al tener que realizar múltiples tareas fuera de su jornada laboral como la preparación y revisión de los trabajos asignados a sus estudiantes, trabajando muchas horas de lo previsto (Piñón et al., 2022).

En universidades privadas de Lima, los docentes universitarios padecen de estrés laboral generado por la pandemia, donde más del 55% padecieron de estrés laboral en el 2021 por la pandemia y la doble carga laboral que tenían (Velásquez, 2023). Luego de estos estudios internacionales y nacionales que se han analizado se puede observar que en los docentes universitarios existe alto estrés laboral que influye en su desempeño (Jara et al., 2023c), por lo que existe la necesidad de actualizar estas investigaciones en el actual contexto de la semi presencialidad; más aun teniendo en cuenta que el desempeño docente involucra a definir los criterios e instrumentos para utilizar en su desempeño y con dichos resultados verificar la distancia al perfil que se requiere y buscar capacitaciones para un mejor desempeño (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación [SINEACE], 2022a).

Los docentes de universidades privadas y la incrementación del trabajo remoto que aún muchos de ellos están laborando mediante esta modalidad, hacen que se eleve aún más el estrés laboral, trabajando más horas de lo habitual, porque no sólo se cuenta las horas impartidas en clases con los estudiantes, sino también, lo que conlleva la planificación y

preparación de materiales que se impartirá a los estudiantes universitarios, por lo tanto, son muchas más horas que laboran los docentes, teniendo así, excesivas jornadas laborales diarias sin pausas activas influyendo en tener un bajo rendimiento docente por el cansancio físico y mental o enfermedades del docente universitario teniendo como consecuencia un bajo desempeño, pocas ganas y motivación; el rendimiento docente se puede calificar en base a cuatro aspectos como la certificación de competencias que lo reconoce por realizar un buen trabajo, evaluación de los conocimientos que permiten conocer si el docente conoce teorías, información relevante para aplicarlo en su trabajo, tener un buen desempeño para demostrar habilidades y destrezas profesionales, tener resultados óptimos en su desempeño docente (SINEACE, 2022b). Otro de los factores por el cual el docente universitario padece de estrés laboral es a causa del poco conocimiento de las herramientas digitales, al no tener una adecuada o escasa capacitación de las herramientas como Kahoot, Padlet, Google Classroom, entre otras, siendo barreras tecnológicas para un buen desempeño docente en especial durante el trabajo remoto.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el cansancio emocional, la despersonalización, la realización personal y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el cansancio emocional, la despersonalización, la realización personal y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Se justificará en la medida que los resultados contribuirán en lo teórico de las variables proporcionando nuevos conocimientos sobre el estrés laboral (Jara et al., 2023d) y el desempeño docente (Pinón et al., 2022) en universidades privadas. El estrés laboral se da por el incremento de sus actividades del trabajo y el cumplimiento de los estándares académicos de la universidad afectando la salud física y emocional (Karasek y Theorell, 1979).

1.4.2 Metodológica

El estudio ha permitido analizar de manera rigurosa la relación entre ambas variables, considerando lo complejo del entorno universitario. Desde el enfoque cuantitativo, se empleó un diseño correlacional y no experimental, dado que no se manipularon las variables, sino se observaron en su entorno natural para identificar su relación. Este diseño permitió establecer la magnitud y dirección de la asociación sin alterar

el comportamiento de los participantes. El uso de un muestreo probabilístico, aseguró la representatividad de la población de los docentes universitarios. Para recolectar los datos se aplicaron instrumentos estandarizados que permitieron medir las variables con validez y confiabilidad. Desde un punto de vista estadístico, se emplearon técnicas de análisis correlacional para evaluar la relación.

La rigurosidad metodológica aseguró que los hallazgos fueron aplicables en la formulación de estrategias para la mejora del desempeño docente y la reducción del estrés en el ámbito académico.

Los resultados contribuirán a que el trabajo sea más eficaz aplicando el método científico que proporcione fundamentos teóricos que a su vez sea utilizado en futuras investigaciones. La investigación es de tipo básica, al centrarse en trabajos teóricos orientados en obtener nuevos conocimientos fundamentados en hechos que se pueden observar, sin importar la aplicación directa en un corto plazo (Castro et al., 2023) y un nivel descriptivo correlacional, porque los estudios descriptivos se centran en la búsqueda de resolver los problemas más precisos y la investigación correlacional analiza la posible relación de las variables (Corona y Fonseca, 2023).

1.4.3 Práctica

Los resultados proporcionarán para que los docentes universitarios cuenten con información actual y les permita aplicar estrategias para prevenir el estrés laboral en su desempeño docente (Ávila, 2023). La identificación de los motivos que generan el estrés laboral permitirá que las universidades puedan implementar diversas estrategias para reducirlo y de esa forma tener un mejor desempeño docente (Maslach y Leiter, 2016).

1.5 Limitaciones de la investigación

El factor tiempo fue una limitación del estudio en la medida en que la investigación se desarrolló en un periodo determinado entre noviembre 2024 y febrero 2025. Se estableció un horizonte fijo para la recolección y análisis de datos, lo que restringió la posibilidad de evaluar cambios a largo plazo de las variables estudiadas.

La limitación espacial, se refirió a la delimitación geográfica del estudio que se llevó a cabo exclusivamente en una universidad de Lima. Esta restricción implicó que los hallazgos no pudieran generalizarse a otras universidades del país ni otros contextos educativos, ya que las condiciones laborales y el desempeño podrían variar en otras instituciones.

En términos de recursos, la investigación estuvo condicionada por el financiamiento, que provino de los fondos del tesista. Esto afectó la capacidad para acceder a los recursos tecnológicos y bases de datos que pudieron haber enriquecido el análisis. Además, la participación de los docentes estuvo sujeta a su disponibilidad para responder los instrumentos, que pudo influir en la representatividad de la muestra. La muestra discreta, por lo general los estudios de impacto se realizan con muestras significativas y la investigación autofinanciada, ha carecido de financiamiento externo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Rómulo (2022) en Ecuador, el propósito es “analizar el estrés laboral y resiliencia en la Cooperativa 29 de octubre”. Presentó un estudio no experimental con 9 funcionarios, evidenciando la existencia de un estrés moderado, desorganización en algunas áreas, dificultades con la tecnología y desconfianza del líder. Las conclusiones fueron que la falta de un espacio privado adecuado dificulte un buen desempeño teniendo altos niveles de estrés.

Jara et al (2023) en Ecuador, el propósito fue “determinar los niveles de estrés laboral en el desempeño docente”. Fue de enfoque cuantitativo, correlacional y corte transversal, con una muestra de 35 docentes. Los hallazgos indicaron que los participantes presentaban niveles de estrés que podrían representar un riesgo para su salud laboral; sin embargo, no se encontró una influencia directa de este factor sobre su rendimiento profesional en el aula.

Farida y Hardi (2023) en Indonesia, el propósito fue “proporcionar información sobre el estrés laboral mediante un programa de psicoeducación”, con una población de 35 docentes. Los resultados tuvieron una distribución normal. La conclusión fue que las técnicas de relajación fueron eficaces, siendo útil en la mejora de su desempeño laboral y su vida diaria, aceptando que se desarrolló una relación positiva.

Demayanti y Sumartik (2023) en Indonesia, “determinar la influencia de estrés laboral y la comunicación”. Tuvo una muestra de 33 encuestados y utilizaron cuestionarios. Los resultados señalaron que el ambiente laboral es positivo favoreciendo en el desempeño laboral, haciendo que cada trabajador se preocupe por sus demás compañeros. Las conclusiones señalaron, que un buen entorno laboral acompañado de un ambiente laboral propicio y seguro ayuda a continuar laborando de manera óptima.

Matalisi (2022) su investigación en Tanzania, “examinar el estrés en el desempeño”. El diseño fue descriptivo y con 342 empleados de población. Para recolectar los datos se aplicó las entrevistas personales y telefónicas como también se utilizó cuestionarios estructurados de preguntas. Los resultados permitieron comprender la dinámica del estrés laboral y las diversas formas de afrontarlo. La autora concluyó que, para entender la dinámica del estrés de manera eficaz y desarrollar la capacidad para reconocer las causas, es fundamental que los empleados lo afronten de la manera más efectiva esencial posible mediante la aplicación de estrategias que buscan la mejoría y bienestar.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Velarde (2022) Lima, el propósito fue “elaborar propuestas metodológicas para mejorar el desempeño docente”. El enfoque fue cualitativo, compuesta por 192 estudiantes. Se emplearon de técnicas la observación a las clases y entrevistas semiestructuradas. En los resultados se identificaron los problemas existentes con el diseño de las metodologías para potenciar las clases virtuales. Las conclusiones fueron que se sistematizó los aspectos teóricos, permitiendo diseñar métodos para mejorar en el desempeño docente.

Revilla (2021), su investigación en Lima fue de “analizar el desempeño docente y rendimiento académico”. Con diseño no experimental, se recolectó los datos mediante la lista de cotejo y el software SPSS, señalando relación directamente proporcional, valorando un sobresaliente rendimiento. En las conclusiones hubo relación en las variables.

Condori (2023), en Huancavelica, “determinar la relación del desempeño docente y rendimiento académico”. La investigación fue aplicada, con una población de 29 docentes y 132 estudiantes. Los resultados obtenidos permitieron a la institución tener una visión más esclarecida de la labor docente y ayudó a retroalimentarlo necesaria para la implementación de mejoras. Las conclusiones fue que hay una relación de las variables.

Bazán (2022), en Lima, su propósito fue “determinar relación entre estrés y desempeño en docentes”. Tuvo una población de 46 docentes, aplicando la encuesta. Los resultados presentaron un bajo manejo de estrés. Las conclusiones fueron que no existe relación entre las variables de estudio.

Benito y Delgado (2023), en Huancayo, tuvo como propósito “relacionar la competencia digital y desempeño docente”. La investigación fue no experimental y 160 profesores de la escuela de postgrado como población. Los resultados mostraron relación asimétrica positiva y negativa, señalando ausencia de valores perdidos de los datos. En las conclusiones se encontró que las variables no presentaron una correlación estadística.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estrés laboral

Se apoya en la teoría de Hans Selye, que se hace presente en el ser humano cuando su cuerpo no logra mantener buenos niveles para un rendimiento óptimo.

La teoría de Selye basada en la respuesta señala que ocurre un estrés cuando hay una alteración en el organismo del ser humano provocado por un agente interno o externo, por lo tanto, el organismo de la persona reacciona incluyendo tres etapas como la reacción de alarma, resistencia y agotamiento. De acuerdo a dicha teoría, la persona reacciona de manera extraordinaria para contrarrestar el desequilibrio producido por el estrés y la respuesta se da a nivel fisiológico produciendo una tensión, o a estímulos intensos o de larga duración (Sánchez, 2010).

Por lo tanto, señala que es la respuesta que tiene el organismo del ser humano, siendo una respuesta biológica implicando diversas reacciones funcionales y orgánicas. Siguiendo a la teoría de Selye, muchas veces el organismo ante diversos estímulos identificándolo como el estrés positivo y otras veces el organismo del ser humano es

incapaz de adaptarse a demasiadas y prolongadas exigencias generando un estrés negativo (Selye, 1956).

El estrés es un estado fisiológico y psicológico produciendo un desequilibrio en la persona que lo padece (Mikhail, 1981). Los eventos positivos y negativos pueden traer una respuesta con beneficios o por lo contrario dañino en el ser humano (Selye, 1974). El médico y filósofo Hans Selye en 1973 lo define ante la OMS, como la respuesta del organismo de la persona ante una demanda de afuera, produciendo cambios físicos y psicológicos (Barrio et al., 2006). El estrés proviene de la física porque estudia lo biológico, psicológico y social, donde las dos primeras son las más estudiadas. Varios autores como Lazarus, Deese y Osler, determinan la evolución del estrés desde la parte biológica al médico Hans Selye (Hernández et al., 2023).

El estrés laboral es un proceso de evaluación cognitiva en la cual la persona valora si las exigencias del entorno laboral superan sus recursos de afrontamiento. Desde esta perspectiva la manera en que los individuos perciben y manejan el estrés es crucial para su impacto en la salud (Lazarus y Folkman, 1986).

2.2.1.1 Expresiones del estrés

2.2.1.1.1 Estrés negativo o distrés

Puede darse por una situación alarmante o amenazadora sin poder ser controlada. Llevando así que la palabra distrés proviene del griego “dis” que significa malo, por lo tanto, el estrés negativo lleva a sentimientos negativos como el enfado o el miedo, poniendo al sistema nervioso en un estado de alerta por un estrés excesivo deteriorando el sistema

fisiológico en la persona (Fernández et al., 2003). Por lo tanto, el estrés negativo conlleva a que la persona tenga varias enfermedades con consecuencias negativas para su salud.

2.2.1.1.2 Estrés positivo o eustrés

El eustrés puede provocar acciones positivas en la persona frente a las exigencias que existen en el entorno (Zamora et al., 2021). El estrés positivo ayuda a afrontar diversas situaciones desafiantes en la vida con entusiasmo y motivación dándonos energía positiva, sin dañar nuestra salud física o emocional (Alfaro, et al., 2023).

2.2.1.2 El estrés en el campo laboral

Es un daño que impacta al trabajador, llevando a reacciones negativas en los aspectos psicológicos, emocionales, fisiológicos y perjudicando su comportamiento por las altas presiones laborales que puede tener (Buitrago et al., 2021).

Provoca en los trabajadores el incumplimiento de actividades profesionales asignadas, afectando de manera negativa a los trabajadores (Dolores et al., 2023).

2.2.1.3 Dimensiones del estrés laboral

2.2.1.3.1 Cansancio emocional

Está relacionado con el esfuerzo físico que realiza la persona (Maslach y Jackson, 1981). Es la emoción de la persona luego de estar agobiado o cansado luego de la realización de un trabajo. Las exigencias del desgaste físico y mental, lleva a un estrés negativo en la persona. El cansancio emocional es la saturación que tiene el ser humano por

las altas cargas laborales en los colaboradores, perjudicando de esta forma su desarrollo personal (Desposorio et al., 2023).

2.2.1.3.2 Despersonalización

La despersonalización son comportamientos y actitudes que deteriora la parte emocional, culpando siempre a los demás que no les permite entablar una buena relación (Maslach y Jackson, 1981). Es el distanciamiento mental que tiene la persona de sí misma, teniendo una actitud negativa y distante de las tareas a desarrollar, reduciendo la creatividad y el intercambio de ideas, trayendo consecuencias negativas en diversos aspectos como en la parte laboral (Imama et al., 2022).

2.2.1.3.3 Realización personal

Al no existir realización personal puede afectar de manera negativa el trabajo que realiza la persona, sintiéndose menos competente en la realización de su trabajo (Maslach y Jackson, 1981). Es el grado de satisfacción que tiene la persona al haber logrado sus metas, aspiraciones, objetivos y proyectos importantes, sintiéndose de ese modo un ser valioso. Todo ser humano tiene muchos objetivos que a lo largo de su vida busca poder lograrlo, y al alcanzarlos, sienten ellos mismo su propia realización personal (Molina et al., 2022).

2.2.2 Desempeño laboral y desempeño docente

2.2.2.1 Desempeño laboral

Se apoya en la teoría de Vroom que depende de tres factores como la expectativa que se invierte “x” esfuerzo y se obtiene “x” resultados, instrumentalidad donde cada colaborador tiene su función y es parte indispensable; y valencia que se refiere a la

valoración donde algunos colaboradores valoran más el salario que perciben, otros los días de vacaciones y otros colaboradores el tiempo libren que puedan tener trabajando menos horas (Vroom, 1964). Por lo tanto, se enfoca en las organizaciones, especialmente en la motivación en el centro de labores.

Es la forma eficaz y eficiente que los trabajadores de una empresa deben de realizar sus actividades, así logrando los objetivos y metas propuestos en el tiempo acordado por su trabajo (López, et al., 2021). Por otro parte, se establece que el desempeño laboral, está orientado a un resultado que pueda ser medible en el tiempo y de ello determina un logro para los indicadores de las empresas (Hanco et al., 2021).

2.2.2.1.2 Factores del desempeño laboral

Se centran en lo actitudinal que asumen las personas acordes a su desempeño de acuerdo al puesto laboral designado como poder adaptarse, ser puntual, responsable, entre otros (González y Vílchez, 2021).

La adaptabilidad es la facilidad que tiene la persona para ajustarse a los nuevos cambios (Davis y Newstrom, 2013). Por lo tanto, es la forma de como las personas pueden realizar sus funciones laborales. La asistencia y puntualidad es el deber de cumplir con el horario establecido del trabajo (Davis y Newstrom, 2013). La puntualidad es desempeñar a tiempo las actividades laborales con total responsabilidad (Alcalá, 2016). Ambos son muy fundamentales dentro del desempeño laboral.

La responsabilidad es el cumplimiento de los objetivos en el trabajo, siendo supervisados y monitoreados por sus superiores que esperan que los resultados logrados

sean los esperados (Davis y Newstrom, 2013). Los trabajadores de una empresa deben tener una actitud positiva y compromiso para lograr los objetivos.

La disciplina son las acciones que ayudan a los colaboradores que cumplan las reglas y normas establecidas en la empresa (Cárdenas, 2014). El cumplimiento de las normas proporciona una disciplina en los colaboradores de la organización teniendo eficiencia y eficacia.

Una cooperación espontánea por parte de los colaboradores hace que los resultados obtenidos sean más exitosos (Davis y Newstrom, 2013). Al trabajar con cooperación, se logrará mejor los objetivos propuestos. Pero es importante motivar a los colaboradores a través de diversos incentivos como bonos o algún obsequio.

Las iniciativas son las sugerencias que puedan dar los colaboradores a la empresa donde laboran para un mejor resultado (Álvarez, 2011). La iniciativa por parte de los empleados ayuda a un mejor desempeño laboral por parte de estos, en donde crecen tanto la organización como los colaboradores.

2.2.2.2 Desempeño docente

Se apoya en la teoría de Valdés, en donde el éxito o fracaso del sistema educativo dependerá de su calidad. También se considera que está asociada a la responsabilidad laboral, las emociones y relaciones interpersonales, siendo una combinación lo que define al ser humano, al profesional y comprensión de los aspectos educativos (Valdés, 2004).

Es la capacidad, rol, función, profesionalismo y desarrollo profesional que tiene cada profesional dedicado a las labores de docente (Ccoto, 2023). Son acciones específicas que ayudan al docente a medir su desempeño a través del cumplimiento de sus funciones

como en lo social, cultural o institucional (Anchundia, 2019). Se busca que el desempeño docente sea positivo en beneficio de los estudiantes como en la institución educativa.

Existe varios factores que influyen en el nivel del estudiante, por las altas expectativas que tiene el docente hacia el estudiante; en el centro de estudio, por las características positivas que deben tener los docentes y la misión del centro de estudio que los docentes deben estar comprometidos; y en lo pedagógico, donde los docentes deban estar comprometidos al máximo (Peniche et al., 2020).

Uno de los factores contextuales es que existen diversos ámbitos como una buena infraestructura, buen sistema educativo y buen nivel contexto social como lo cultural y socioeconómico (Jornet et al., 2014).

Constituye un factor clave para el progreso del ámbito educativo, ya que los docentes tienen una participación determinante en el desarrollo del proceso educativo y formativo. La sociedad y universidades deben contar con profesionales bien preparados y conscientes de la importancia de su trabajo (Escribano, 2018).

Para alcanzar dicho estándar, los educadores deben estar preparados, motivados y tener una clara comprensión del rol que desempeñan. El concepto de desempeño docente abarca distintas denominaciones como el desempeño profesional que incluye aspectos como capacidad, competencia y modos de actuación (Escribano, 2018).

Este desempeño se refleja en la combinación de capacidades, actitudes y acciones que los docentes muestran en su práctica, influyendo directamente en los resultados del aprendizaje. (Gómez y Valdés, 2019). El desempeño docente se refiere al conjunto de comportamientos, habilidades, disposiciones y conocimientos que el profesor pone en

práctica durante su labor educativa, influyendo en los logros de aprendizaje de sus estudiantes.

La autoeficacia percibida, definida como la confianza del docente en su capacidad para ejecutar eficazmente su labor educativa, es un componente central de un buen desempeño (Bandura, 1977). Los docentes con alta autoeficacia tienden a utilizar métodos de enseñanza innovadores, a perseverar frente a las dificultades y a mostrar un mayor compromiso con sus estudiantes.

En un enfoque más reciente, no debe limitarse a la ejecución técnica de actividades, sino que debe basarse en un modelo crítico-reflexivo, donde el docente constantemente evalúe y ajuste su práctica para mejorarla (Díaz, 2022). La reflexión crítica permite identificar sus fortalezas y debilidades, adaptarse a nuevas necesidades educativas y fomentar una enseñanza más significativa.

También se enfatiza que debe analizarse desde un enfoque de competencias, integrando dimensiones como el saber ser, saber hacer y saber convivir (Tobón, 2008). Este enfoque considera que no solo se transmite conocimientos, sino formar ciudadanos éticos, críticos y responsables, capaces de interactuar en contextos diversos y cambiantes.

Finalmente, la importancia de evaluarlo de manera integral, tomando en cuenta aspectos pedagógicos, didácticos, actitudinales y éticos, con una evaluación formativa y continua permite al docente identificar áreas de mejora y fortalecer su práctica profesional en beneficio del sistema educativo (Gómez y Valdés, 2019).

2.2.2.2.1 Dimensiones del desempeño docente

2.2.2.2.1.1 Desempeño profesional

Se enfoca en sus habilidades de planificación y organización de su enseñanza en favor de los estudiantes implementando diversas estrategias para su aprendizaje. Asimismo, es fundamental que los docentes cuenten con habilidades para diseñar sesiones de clase, fomentar la implicación activa del alumnado y facilitar un aprendizaje con sentido. Además, deben ser capaces de evaluar el avance de sus estudiantes utilizando distintos tipos de instrumentos (Danielson, 2007).

2.2.2.2.1.2 Desempeño personal

Se centra en las cualidades y características esenciales de los docentes como el compromiso que deben de tener con el aprendizaje de sus estudiantes, la inteligencia emocional donde el docente sea capaz de manejar sus emociones de manera correcta, y la reflexión profesional donde el docente pueda realizar una autoevaluación sobre su enseñanza y mediante la retroalimentación pueda observar que estrategias puede aplicar para su mejora (Danielson, 2007).

2.2.2.2.1.3 Desempeño social

Se relaciona con la interacción de docentes y estudiantes estableciendo relaciones positivas mediante un ambiente de respeto mutuo, la comunicación asertiva, el apoyo emocional incondicional donde el docente se compromete a participar activamente en el seguimiento de sus estudiantes. El desempeño social facilita el apoyo y colaboración entre los estudiantes y sus docentes, generando un modelo positivo en favor de los estudiantes (Danielson, 2007).

2.2.2.2.5 Ley Universitaria N°30220

La ley Universitaria N°30220 de SUNEDU, menciona que, para ejercer la docencia universitaria, sus docentes deben tener mínimo el grado académico de Maestro para que puedan impartir clases. Los deberes de los docentes a nivel universitario son de ejercer la docencia de manera rigurosa, con ética profesional, generando conocimientos a través de la investigación y respetando las normativas internas de la universidad (Congreso de la República del Perú, 2014).

2.2.2.2 Elementos a regir en el cambio del desempeño docente

La calidad educativa está vinculada al desempeño docente donde debe existir la redefinición de la filosofía educativa destacando que la educación se concibe como un proceso dinámico que no solo responde a las condiciones actuales, sino también, proyecta el tipo de sociedad y ciudadanos que se quiere formar en el futuro, también que los estudiantes tengan la capacidad de aprender a aprender adaptándose a los cambios constantes de la sociedad (Escribano, 2018). Además, resaltan que el cambio en el desempeño implica integrar un enfoque de competencias socioemocionales, donde la empatía, la resiliencia y la comunicación asertiva son habilidades esenciales para una práctica efectiva y el desarrollo emocional del docente favorece ambientes de aprendizaje positivos y estimula el compromiso de los estudiantes con su propio proceso educativo (Muñoz y Cárdenas, 2021).

A través de comunidades de aprendizaje profesional, los docentes pueden intercambiar buenas prácticas, reflexionar colectivamente sobre sus experiencias y construir

soluciones innovadoras a los desafíos educativos sosteniendo que uno de los elementos centrales en la mejora es el trabajo colaborativo entre pares (Bolívar, 2019). Para transformarlo, es indispensable promover procesos de formación continua que no solo actualicen los contenidos, sino que también impulsen la reflexión crítica y refuercen la identidad profesional de los maestros. Una formación continua de calidad permite que los docentes se mantengan vigentes frente a los cambios curriculares, tecnológicos y culturales Avalos (2011). Asimismo, se resalta la importancia de que los docentes fortalezcan sus habilidades en innovación educativa, lo cual implica diseñar metodologías activas para la enseñanza-aprendizaje, integrar herramientas digitales en sus clases y desarrollar propuestas pedagógicas con un enfoque interdisciplinario (Marcelo y Vaillant, 2018).

Por último, un aspecto esencial es el compromiso ético y social del profesorado. Su labor no se limita únicamente a la transmisión de conocimientos, sino que también deben participar activamente en la formación de personas críticas, solidarias y con sentido de responsabilidad social, que contribuyan a una sociedad más equitativa y democrática (Bolívar, 2021).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H_i , H_o : Existe, no existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

H_{i0} : Existe o no existe relación significativa entre el cansancio emocional, la despersonalización, la realización personal y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Metodología de la investigación

Se empleó el método hipotético deductivo, al no buscar generar un nuevo conocimiento, por lo contrario, profundizó en la comprensión del conocimiento existente (González y Santiago, 2023). Se enfocó en la formulación de hipótesis obtenidas de datos generales que extrajo conclusiones de las hipótesis que deben luego ser verificadas (Sánchez y Reyes, 2021). De esta manera, en este estudio se extrajo conclusiones específicas de la muestra seleccionada que es representativa del conjunto general.

3.2 Enfoque de la investigación

Se utilizó el enfoque cuantitativo que es secuencial y cada etapa precede a la siguiente (Sanfeliciano, 2023). Se caracterizó por las predicciones que son interpretadas a través de los hechos de manera predecible desde lo general hasta lo específico (Acosta, 2023). De esta manera se basó en que cada etapa de la investigación avanza de manera lógica y en secuencias teniendo un propósito específico contribuyendo a la comprensión general.

3.3 Tipo de investigación

Fue de tipo básica, centrándose en trabajos teóricos orientados en obtener nuevos conocimientos basados en hechos observados, sin importar la aplicación directa en un corto plazo (Castro et al., 2023). Por lo tanto, se buscó ampliar los conocimientos teóricos sin aplicar lo práctico entendiendo los principios fundamentales y el avance del conocimiento de las variables.

3.4 Diseño de la investigación

Fue de diseño no experimental, porque el investigador no pudo manipular las variables (Mujica, 2023).

Las variables estudiadas no fueron manipuladas, por lo tanto, no se realizó ningún tipo de cambio en las dimensiones del estudio.

3.4.1 Nivel de la investigación

Fue de nivel correlacional- descriptivo, por lo tanto, midió dos o más variables de estudio de acuerdo a su grado de evaluación, y no pretendió ofrecer una explicación completa al fenómeno que se investigó; y fue a nivel descriptivo porque se enfocaron en medir con precisión las variables estudiadas (Alfaro, 2022). En este caso se midieron las dos variables en estudio para identificar si existe o no existe una relación. Y es descriptivo porque se enfoca en medir las variables tal cual se presente sin hacer cambios.

3.4.2 Corte de la investigación

Fue de corte transversal al recolectar información en un solo periodo de tiempo, donde se planeó identificar la relación de las variables mediante la observación práctica y

concreta, sin una manipulación de las variables (Padilla, 2021). Los datos recolectados de los docentes se realizaron en un solo periodo de tiempo para conocer si existe relación.

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

Fueron 100 docentes universitarios. La población es el universo conformado por personas que se desea conocer una información (López, 2024b). El 75% de docentes tuvieron el grado de magister y el 25% el grado de doctor, de los cuales el 75% fueron hombres y el 25% mujeres; el 70% tenían un contrato a tiempo parcial y el 25% a tiempo completo; el 50% tenía más de 5 años de experiencia docente universitaria, el 25% entre tres a cinco años, el 20% entre 1 año y 3 años; y el 5% menor a un año de experiencia docente universitaria.

3.5.2 Muestra

La muestra fue de 80 docentes universitarios. Se utilizó una fórmula para una población menor de 100 000 personas. Por lo tanto, fue parte representativa de la población y se obtuvo mediante una fórmula (López,2024b). Esta selección aseguró una representación adecuada del grupo total, permitiendo obtener resultados válidos y confiables. Se tomaron en cuenta parámetros clave, como la confiabilidad de los datos y el rango de error permitido, con el fin de asegurar la solidez metodológica del análisis. De este modo, la investigación logró obtener datos válidos y confiables que respaldan la pertinencia de los resultados.

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

3.5.3 Muestreo

El muestreo es un método que se emplea para seleccionar los elementos que conformarán la muestra (López, 2024b). Fue probabilístico porque se conoció que cada elemento tuvo una probabilidad para ser parte de la muestra mediante una selección aleatoria (Arias, 2006). Por lo tanto, todos los docentes tuvieron la misma posibilidad para que puedan ser encuestados.

3.6 Variables y operacionalización

Dicha operacionalización estableció indicadores por cada dimensión, instrumentos y procedimiento que fueron medidos. Permitió conocer los instrumentos a utilizar para la obtención de resultados claros y verídicos (Coronel, 2022). Cada matriz de operacionalización consta también de la definición conceptual y operacional, del mismo modo los ítems, la escala ordinal y valorativa.

3.7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.7.1 Técnica

La encuesta es una técnica sistemática que recolecta información mediante un cuestionario de preguntas (Bohrnstedt y Knoke, 1994). Se utilizó como técnica la encuesta que recopiló datos obtenidos mediante las preguntas realizadas (Humeres, 2023a).

3.7.2 Descripción de Instrumentos

Se emplearon cuestionarios que recopilaban información de forma estructurada mediante preguntas siendo algunos breves enfocados en un tema (Humeres, 2023b). Los cuestionarios para recolectar datos fueron elaborados mediante el Google Form.

Cuestionario de estrés laboral

Está categorizado por tres dimensiones de acuerdo con el instrumento validado de Maslach y Jackson en 1981; y adaptado en Perú por Delgado en 2003.

La ficha técnica sobre el estrés laboral está compuesta por 22 preguntas del inventario MBI de Maslach Burnout que fueron aplicados en docentes universitarios durante 20 minutos por cada participante en relación con las tres dimensiones del estudio en el periodo 2024-II en forma virtual mediante el Google Forms, cuyos intervalos de Baremación son de 22 a 51 puntos un estrés laboral bajo, de 52-81 puntos un estrés laboral medio y de 82-110 puntos un estrés laboral alto.

Cuestionario de desempeño docente

Se encuentra categorizado por tres dimensiones, de acuerdo al instrumento elaborado y validado por Christian Efraín Raqui Ramírez en Perú en el 2018 y adaptado por Ana Terán Uriol en el 2023.

La ficha técnica sobre el desempeño docente está compuesta por 32 preguntas del cuestionario para ser aplicada en docentes universitarios durante 20 minutos por cada participante en relación con las tres dimensiones del estudio durante el periodo 2024-II en forma virtual mediante el Google Forms, cuyos intervalos de Baremación son de 32 - 75

puntos un desempeño docente bajo, de 76-118 puntos un desempeño docente medio y de 119-160 puntos un desempeño docente alto.

3.7.3 Validación

La validación del instrumento es el grado en que las variables se relacionan con otras variables (Yepes et al., 2023). El primer instrumento, consta de 22 ítems y una validez de constructo según Delgado en el 2003 con una adecuación de muestreo de Kaiser- Meyer Olkin de 0.61 y una prueba de esfericidad de Bartlett que corroboran la ejecución del análisis factorial, con 55.54% de varianza, siendo válida la prueba.

El instrumento de desempeño docente fue elaborado por Christian Efraín Raqui Ramírez, validado y adaptado por Ana Terán Uriol en el 2023. El instrumento contiene tres dimensiones y treinta y dos indicadores siendo el instrumento adaptado.

3.7.4 Confiabilidad

Es la consistencia en que los indicadores de una prueba generan resultados similares (Bautista et al., 2022). El alfa de Cronbach mide la confiabilidad (Toro et al., 2021). La confiabilidad del primer instrumento se evaluó por ello siendo de 0.855, siendo confiable. Por otro lado, del desempeño docente, fue de 0.947 para 32 elementos, demostrando que es confiable.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Se obtuvo mediante el análisis de la data mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales utilizando el SPSS25.

Estadística descriptiva

Permitió organizar y presentar datos de manera coherente empleando gráficos con sus respectivas interpretaciones e identificar métodos estadísticos aplicados luego del análisis (Siegel y Castellán, 1988). Es decir, se pudo tabular e interpretar los resultados obtenidos luego de haber encuestado a los docentes.

Estadística inferencial

Los métodos empleados permitieron realizar predicciones y conclusiones con los datos analizados que previamente fueron recopilados (Roldán, 2024). Se empleó la prueba de hipótesis para establecer la relación. Para ello, se empleó el programa SPSS25 donde se procesaron los datos de los instrumentos previamente aplicados y luego se representaron en figuras. También se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para distribuir los datos y el coeficiente de correlación de Pearson en una distribución paramétrica o por lo contrario Rho de Spearman al ser una distribución no paramétrica. De esta manera se pudo conocer si las hipótesis se aceptan o de lo contrario la hipótesis se rechaza.

3.9 Aspectos éticos

Se siguieron las directrices del Comité Institucional de Ética para la investigación (UPNW,2023), garantizando mediante la evaluación de la metodología y procedimientos que no causen daño en los participantes de la investigación y respaldada formalmente con la resolución N°1322-2024 emitida por el Comité de Ética. Por lo tanto, esta investigación fue respaldada con el cumplimiento de la Ley N°29733 sobre el Código de Protección de Datos Personales, donde se respetó el consentimiento informado y los datos personales de los participantes en total confidencialidad y privacidad del participante. Antes del inicio de

la participación de los docentes universitarios, recibieron un documento de consentimiento informado dando detalles sobre el propósito, metodología, riesgos y beneficios obtenidos durante el estudio. Los participantes pudieron realizar preguntas y dudas al investigador antes de otorgar su consentimiento en la investigación. El consentimiento información se obtuvo de manera voluntaria, sin presionar a ningún participante en participar y que en cualquier momento del estudio pudieron retirarse (Goodwin, 2010).

La investigación fue realizada usando las normas APA de 2023 de la séptima edición, aplicando los formatos para citar las fuentes, elaborando las referencias bibliográficas y presentando las tablas y figuras. Además, fue sometida al antiplagio de Turnitin de 2023, para evidenciar la originalidad. Por lo tanto, los resultados obtenidos comprobaron la autenticidad y no presentaron similitudes con otros trabajos.

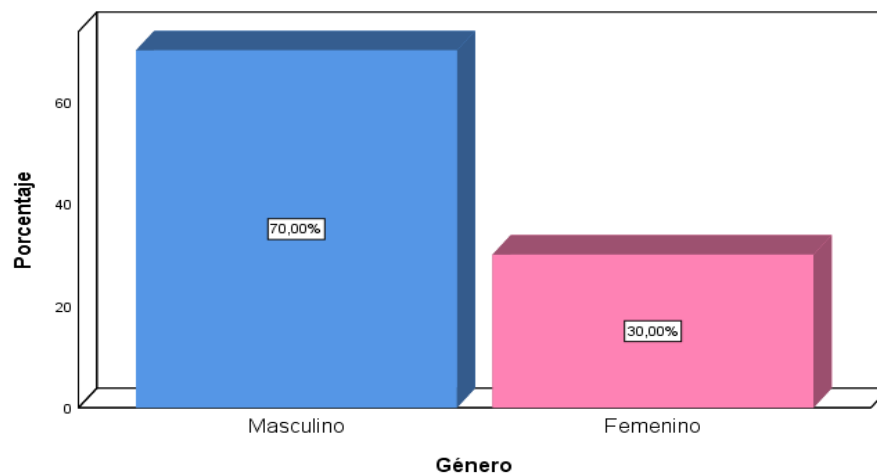
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Figura 1

Muestra por género

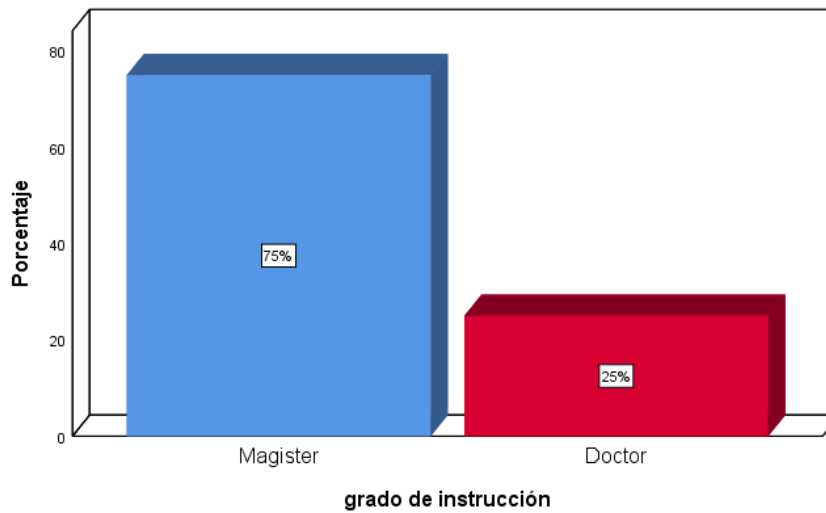


Nota. Tomado de SPSS

Se observa distribución de 80 docentes universitarios, donde el 70% de los docentes universitarios fueron masculino y el 30% fueron femenino.

Figura 2

Distribución según la muestra por grado de instrucción



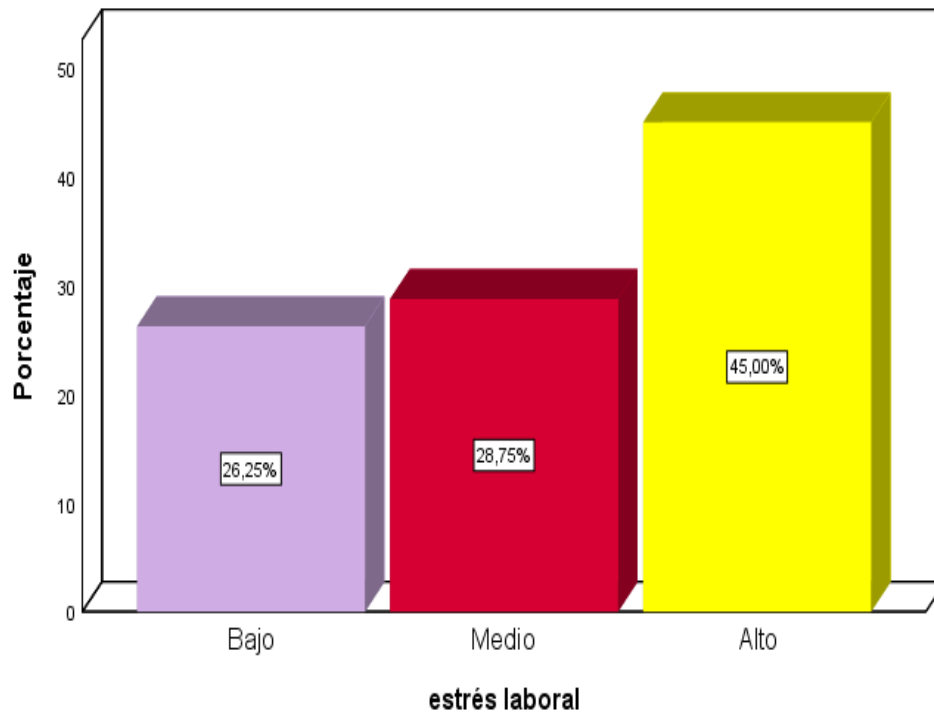
Nota. Tomado de SPSS

Se observa la distribución de 80 docentes universitarios, donde el 75% tienen el grado académico de magíster y el 25% tienen el grado académico de doctor.

4.1.1.2 Análisis descriptivos de las variables

Figura 3

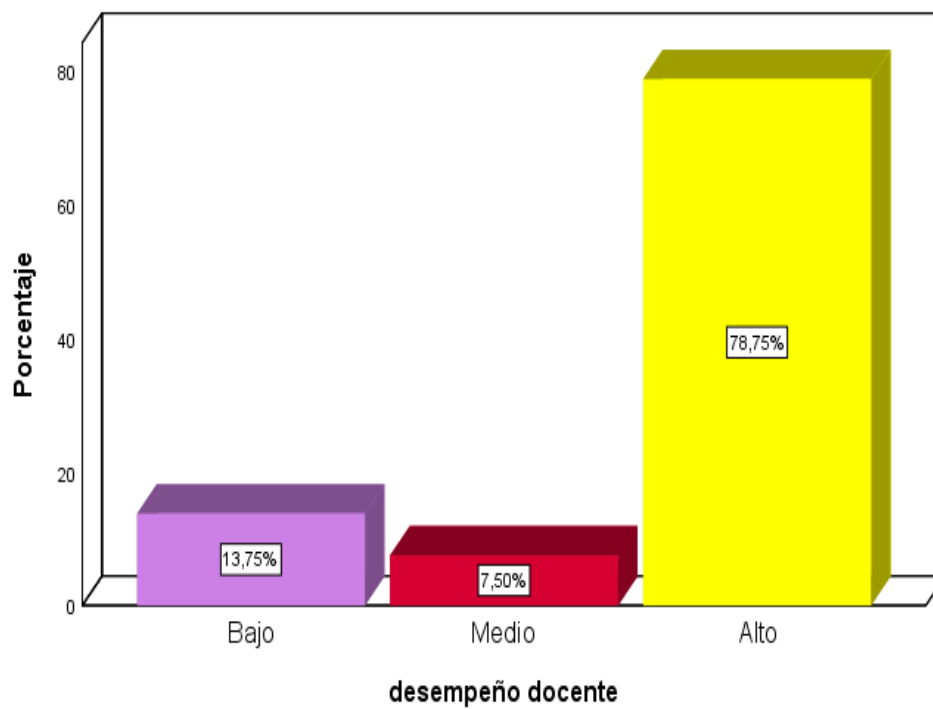
Análisis de estrés laboral



Nota. Tomado de SPSS

Se observa que el 26.25% tiene nivel bajo, 28.75% tiene nivel medio y un 45% tiene un nivel alto, demostrando que hay un alto estrés.

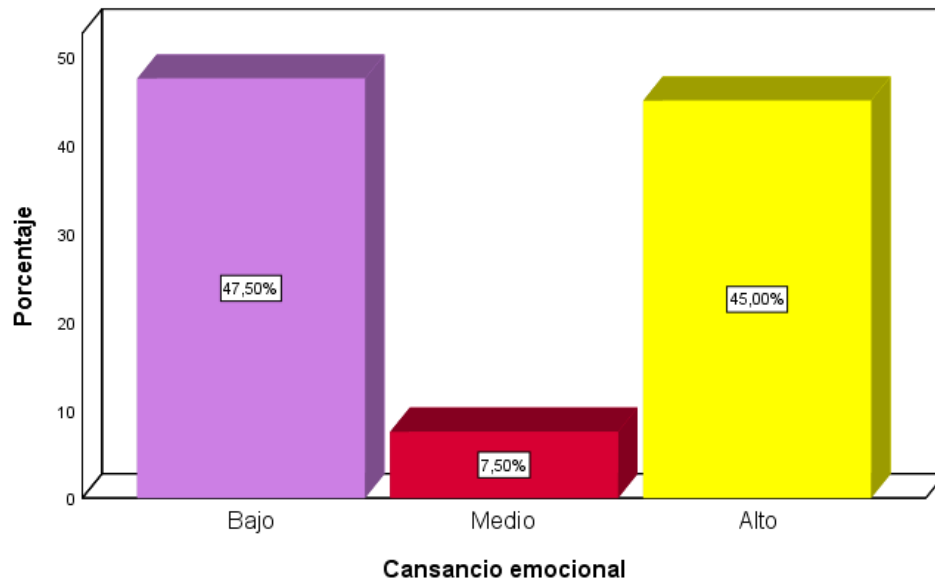
Figura 4
Análisis de desempeño docente



Nota. Tomado de SPSS

En la figura 4 se observa el 13.75% tiene un nivel bajo, 7.50% un nivel medio y el 78.75% un nivel alto, demostrando la existencia aceptable.

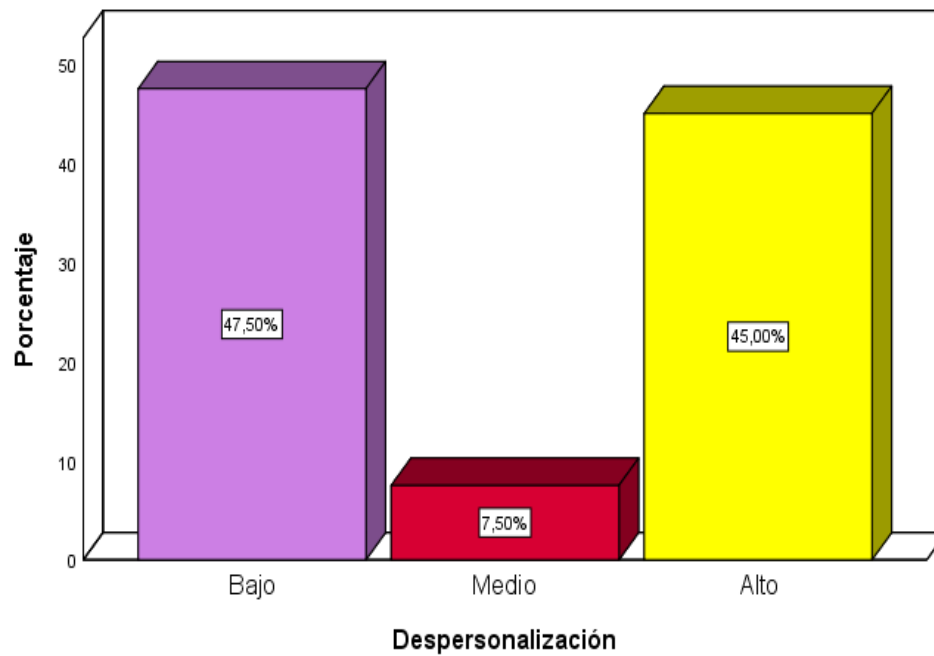
Figura 5
Análisis de cansancio emocional



Nota. Tomado de SPSS

En la figura 5 se observa el 47.50% un nivel bajo, el 7.50% un nivel medio y el 45% un nivel alto, demostrando que hay un bajo cansancio emocional.

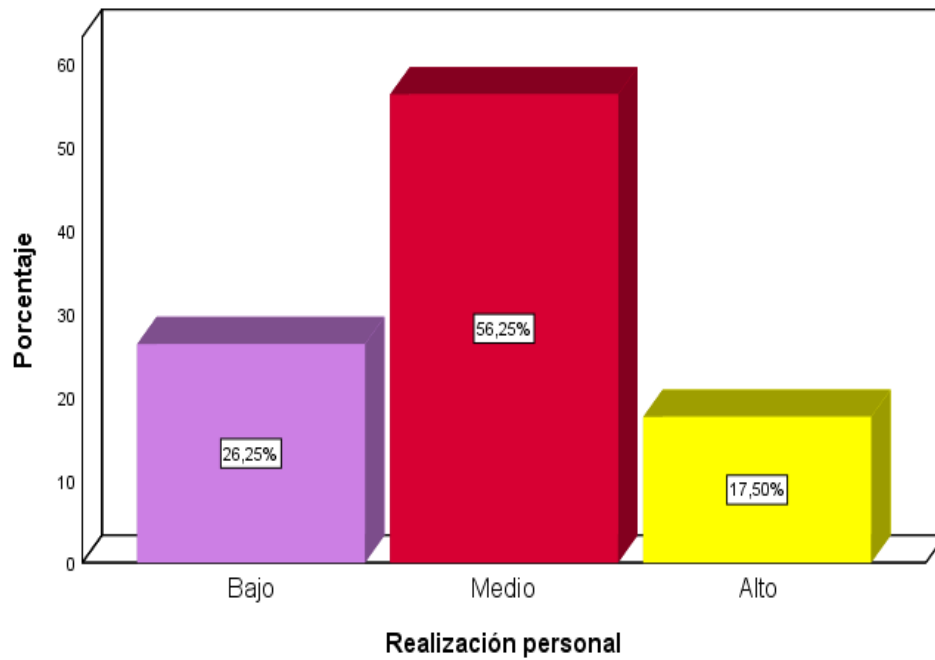
Figura 6
Análisis de despersonalización



Nota. Tomado SPSS

En la figura 6 se observa el 47.50% tiene un nivel bajo, 7.50% nivel medio y 45% tiene nivel alto, demostrando un nivel bajo.

Figura 7
Análisis de realización personal



Nota. Tomado de SPSS

En la figura 7 se observa el 26.25% tiene un nivel bajo, 56.25% tiene nivel medio y 17.50% tiene nivel alto, demostrando un nivel medio.

4.1.1.3 Prueba de normalidad

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
EL	,223	80	,000
DD	,392	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se utilizó la prueba al tener una muestra de 80 docentes, siendo así, al analizar el nivel de significancia de las variables, tienen un valor por debajo de 0.05 presentando una distribución anormal. Se utilizó la técnica estadística no paramétrica y se usó el Spearman para establecer la relación.

4.1.2 Prueba de hipótesis

4.1.2.1 Prueba de hipótesis general

H_{i0} : Existe o no existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 2*Correlación de estrés laboral y desempeño docente*

		Estrés laboral	Desempeño docente
Spearman	Estrés laboral	1,000	,260*
		Sig. (bilateral)	,020
		N	80
	Desempeño docente	,260*	1,000
	Sig. (bilateral)	,020	.
	N	80	80

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

Se observó una relación de 0.260 indicando una relación positiva débil, con una significancia de 0.020, aceptando la hipótesis alterna.

4.1.2.2 Prueba de hipótesis específicas

H_{i01} : Existe o no existe relación significativa entre el cansancio emocional y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima

Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 3*Correlación de cansancio emocional y desempeño docente*

			Cansancio emocional	Desempeño docente
Spearman	Cansancio emocional		1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	80	80
			,524**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	80	80	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observó una relación de 0.524 indicando una relación positiva moderada, con una significancia de 0.000, aceptando la hipótesis alterna.

H₁₀₂: Existe o no existe relación significativa entre la despersonalización y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 4
Correlación de despersonalización y desempeño docente

		Despersonalización	Desempeño docente
Spearman	despersonalización	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	desempeño docente	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observó una relación de 0.524 indicando positiva moderada; con una significancia de 0.000. Por ello, se acepta la hipótesis alterna y señalando que el nivel de despersonalización tiene un impacto relevante.

H₀₃: Existe o no existe relación significativa entre la realización personal y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 5
Correlación de realización personal y desempeño docente

		realización personal	desempeño docente
Spearman	realización personal	1,000	,475**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	desempeño docente	,475**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observó una relación de 0.475 siendo positiva moderada, con una significancia de 0.000, aceptando la hipótesis alterna al ser una relación positiva.

4.1.3 Discusión de resultados

El estudio sobre la relación de las variables en docentes universitarios arrojó hallazgos significativos en cuanto a la intensidad y dirección de la relación de las variables. Se confirmó una relación positiva, aunque con variaciones en su intensidad dependiente de las dimensiones específicas del estrés analizadas.

Los resultados permiten analizar su relación en el contexto universitario. Mediante la técnica del Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0.260 con una significancia de valor de $p=0.020$ que determinó una relación positiva y débil aceptando la hipótesis alterna, lo que significa que, a mayor estrés, el desempeño docente tiende a verse afectado. A pesar que la relación es significativa, la fuerza de asociación es baja, lo que significa que el desempeño docente no depende únicamente del nivel de estrés laboral, sino que existen otros factores que pueden influir en su rendimiento académico. Los resultados señalan el 45% de docentes tienen un alto porcentaje de estrés, siendo consistente con estudios previos

donde señalan que diversos factores como las exigencias académicas y las faltas de recursos pueden generar estrés (Jara et al., 2023). Sin embargo, los resultados obtenidos tienen una contrastación con los resultados de Velarde (2022), quien encontró que el estrés laboral no tenía un impacto significativo en el desempeño docente, señalando que, si se emplea la motivación intrínseca y se evidencia un apoyo institucional, podrían ser fundamentales en la calidad de la enseñanza.

El estudio de Rómulo (2022) aportó una perspectiva relevante sobre el estrés laboral permitiendo observar niveles moderados de estrés relacionados con factores como la desorganización, el uso deficiente de tecnologías y la falta de liderazgo eficaz. Estos elementos se vinculan con hallazgos del presente estudio en cuanto a que condiciones laborales poco estructuradas y la carencia de espacios adecuados dificultan un desempeño óptimo. En la universidad donde se realizó esta investigación, se identificó que una gran proporción de docentes aún presenta estrés laboral alto de 45%, lo cual puede estar asociado a factores similares a los descritos por Rómulo, como el exceso de carga administrativa, ausencia de pausas activas y carencias tecnológicas.

Por su parte, Jara et al. (2023) aborda de manera directa la relación de sus variables. En su estudio, se encontró que los docentes estaban en riesgo de padecer estrés, aunque este no influía significativamente en su desempeño. Este resultado contrasta con los hallazgos del presente trabajo, donde sí se evidenció una relación significativa, aunque débil ($r = 0.260$, $p < 0.05$). No obstante, ambos estudios coinciden en la necesidad de atención a los síntomas de agotamiento y a la prevención del deterioro emocional, ya que el 45% reportaron altos niveles tanto de cansancio emocional como de despersonalización.

Al contrastar los resultados de Matalisi (2022) en Tanzania, se identificó que la gestión del estrés laboral es importante para mantener factores óptimos de desempeño laboral. En su investigación señaló que los docentes implementaban diversas estrategias para manejar el estrés teniendo una mejor planificación y el acceso a las redes de apoyo, presentando un mejor desempeño en comparación con los docentes que no contaban con dichas herramientas. También señaló que la ausencia de programas institucionales de psicología y bienestar docente incrementaba los niveles de agotamiento emocional y disminuía la motivación.

Farida y Hardi (2023) en Indonesia, señalaron que la aplicación de técnicas de relajación como pausas activas y meditación, reducían los niveles de estrés, generando un impacto positivo en el desempeño docente. Siendo así, importante la incorporación de estrategias de regulación emocional en la capacitación docente para fortalecer el bienestar y desempeño.

Además, Demayanti y Sumartik (2023), señalaron tener un ambiente laboral positivo con una comunicación efectiva reduciendo los niveles negativos de estrés. Su investigación señaló que la institución fomentaba el diálogo, apoyo mutuo y el feedback mostrando así menores niveles de agotamiento y despersonalización favoreciendo un mejor clima laboral y compromiso con la enseñanza.

En el contexto peruano, las investigaciones previas han encontrado que más del 55% de los docentes universitarios han experimentado altos niveles de estrés, lo que afectó en su desempeño (Velásquez, 2023). Además, estudios como el de Revilla (2021) confirmaron que están correlacionados, respaldando los resultados de la investigación.

A diferencia del estudio de Bazán (2022), quien concluyó que no existía relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en docentes universitarios de Lima, la presente investigación identificó una relación positiva débil ($r = 0.260$; $p < 0.05$), lo cual sugiere que ciertos componentes del estrés sí inciden en el rendimiento docente. Esta diferencia puede explicarse por el tamaño de muestra mayor del estudio y la modalidad híbrida vigente, que pudieron intensificar la percepción del estrés, así como por el uso de instrumentos actualizados que reflejan mejor las condiciones laborales actuales.

También, Velarde (2022) señaló que la planificación metodológica y la capacitación docente son fundamentales para el desempeño, ya que los docentes con formación continua en estrategias pedagógicas y gestión del tiempo ayudan a experimentar menores niveles de estrés. También señaló que el acceso a adecuadas herramientas tecnológicas y las diversas modalidades de enseñanza pueden ayudar a tener una mejor experiencia docente y disminuir la sobrecarga laboral.

Así mismo, Condori (2023) señaló que hay un desfavorable desempeño docente y calidad de enseñanza que disminuye cuando el docente presenta elevado estrés laboral y agotamiento emocional. Se señala que las universidades que tienen políticas de bienestar docente bien estructuradas presentan un mejor desempeño.

Por otro lado, el estudio de Benito y Delgado (2023), desarrollado en Huancayo, examinó la relación entre la competencia digital y el desempeño docente. Aunque no se centró en el estrés laboral, sus hallazgos son fundamentales para el contexto de esta investigación, ya que revelaron una relación asimétrica entre las variables y la ausencia de correlación estadísticamente significativa. Esto aporta a la discusión del presente trabajo al sugerir que existen múltiples factores que interactúan con el

desempeño docente, y que el estrés laboral es solo uno de ellos. Además, refuerza la idea de que el limitado dominio de herramientas tecnológicas señalado también en la tesis como una fuente de estrés puede no tener un impacto directo en el rendimiento, pero sí genera barreras que incrementan la carga emocional del docente.

En la primera hipótesis específica, hubo una correlación moderada de 0.524, y una significancia de 0.000 donde indica que experimentan altos niveles de cansancio emocional tendiendo a presentar un menor desempeño. Aproximadamente el 45% reportaron altos niveles de cansancio emocional, el 47.5% manifestó bajos niveles y el 7.5% presentó niveles medios. Estos datos sugieren que casi la mitad de los docentes encuestados experimentan fatiga emocional significativa, afectando su capacidad de enseñanza y su motivación en el aula.

En la segunda hipótesis específica, hay relación positiva, teniendo una correlación moderada de 0.524, y un valor de significancia de 0.000 señalando que los docentes que experimentan un distanciamiento emocional pueden mostrar un menor compromiso con su labor docente. Un 45% manifestaron altos niveles de despersonalización lo que sugiere una desconexión con su entorno académico y una actitud indiferente hacia sus estudiantes y colegas. Y el 47.5% presentaron bajos niveles lo que mantiene un compromiso positivo con su labor educativa.

En la tercera hipótesis específica, señala, que existe correlación positiva moderada de 0.475, y una significancia de 0.000 señalando que la satisfacción con el trabajo puede disminuir en los efectos del estrés. Se observó que el 56.25% presentaron un nivel medio de realización personal, mientras que un 26.25% reportó niveles bajos y el 17.5% obtuvo niveles altos. Esto implica que los docentes se sienten satisfechos con su trabajo cuando

tienden a desempeñarse mejor, lo que refuerza la importancia del reconocimiento y motivación de la enseñanza universitaria.

Entre las fortalezas se destaca el uso de la validación de los instrumentos y la aplicación del enfoque cuantitativo para establecer la relación de las variables, como también pudieron haber influido el acceso a los recursos tecnológicos y la enseñanza híbrida en los niveles de estrés de los docentes. Los hallazgos corroboran que el manejo del estrés laboral es un factor relevante para optimizar el desempeño docente, aunque el impacto varía de acuerdo a sus elementos como la realización personal y las estrategias implementadas de afrontamiento.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primero

Se demostró mediante la estadística la relación de las variables, siendo positiva pero débil, indicando que su impacto no es determinante en todos los casos. Sin embargo, se pudo identificar que el cansancio emocional y la despersonalización, afectan de mayor forma en el desempeño docente. Por lo que, este hallazgo obtenido sugiere que la implementación de estrategias para la reducción del estrés podría contribuir en el desempeño.

Segundo

Se demostró y verificó mediante los datos estadísticos la relación del cansancio emocional y desempeño docente. Se obtuvo una correlación moderada positiva, indicando que un mayor nivel de cansancio emocional influye de forma directa, afectando en la motivación y la calidad de enseñanza.

Tercero

Se evidenció mediante los resultados estadísticos que la despersonalización se relaciona con el desempeño docente mediante una correlación moderada positiva. Esto señala que los docentes que desarrollan una actitud distante frente a sus estudiantes o colegas, presentan un menor nivel de motivación y compromiso, lo que genera un impacto negativo.

Cuarto

Se evidenció con una correlación moderada positiva de la realización personal y desempeño docente, que sugiere que los docentes que perciben satisfacción y progreso en su trabajo tienden a desempeñarse de mejor manera, demostrando una actitud más proactiva y comprometida en su labor docente.

5.2 Recomendaciones

Primera

Se evidencia una débil relación del estrés laboral y desempeño docente, recomendando implementar estrategias específicas como hacer ejercicios, practicar técnicas de relajación, dormir lo suficiente para la reducción del estrés y mejorar en su desempeño. También es fundamental que las universidades implementen programas orientados a la gestión del estrés y bienestar emocional de los docentes como sesiones que incluyan actividades que fomenten la conexión emocional entre docentes y estudiantes, técnicas de relajación, meditación, yoga y mindfulness. Por otro lado, es fundamental que las universidades implementen políticas institucionales que incentiven las pausas activas y el uso adecuado de las horas de descanso.

Segunda

Para un impacto significativo en el cansancio emocional, es esencial que las universidades revisen y ajusten las cargas administrativas y académicas asignadas a los docentes mediante el uso de plataformas digitales que ayuden a agilizar los trámites administrativos y permita a los docentes enfocarse en la enseñanza para sus estudiantes. Es fundamental que las universidades proporcionen espacios de apoyo emocional y acceso a acompañamiento psicológico de manera individual y colectiva, permitiendo a los docentes que puedan expresar sus preocupaciones y recibir orientación profesional y fortalecer su bienestar integral y desempeño docente. Por otro lado, se recomienda generar incentivos como asignaciones especiales y reconocimientos, fortaleciendo la satisfacción laboral en la comunidad universitaria.

Tercera

Considerando la relación moderada de la despersonalización, se recomienda fomentar un ambiente laboral colaborativo mediante actividades de integración entre docentes, así como también, fomentar programas de mentorías y acompañamiento docente donde puedan compartir sus experiencias y brindar apoyo desarrollando un mayor sentido de pertenencia y evitar el aislamiento en sus funciones académicas. Así mismo, brindar capacitaciones sobre inteligencia emocional y habilidades blandas que les ayuden a estar más conectados en su labor docente. Gestionar de mejor forma su trabajo con empatía, resiliencia y compromiso, impactando positivamente en el desempeño docente y bienestar.

Cuarta

Para fortalecer la realización personal, es fundamental que las universidades implementen estrategias que fomenten la satisfacción laboral y faciliten la participación en congresos, actualizaciones y programas de aprendizaje en nuevas metodologías de enseñanza. Así mismo, se recomienda implementar sistemas de reconocimiento basado en méritos y valoración del esfuerzo y desempeño del docente, premiación o incentivos económicos para los docentes con un destacado desempeño contribuyendo a una mayor motivación intrínseca. Del mismo modo, es fundamental que las universidades puedan implementar diversos proyectos innovadores y de investigación que permiten a los docentes a experimentar con nuevas estrategias la construcción del conocimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, S. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), pp. 82-95. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Alcalá, C. (2016). *Puntualidad*. Editorial Diaz de Santos.
- Alfaro, C. (2022). *Investigación correlacional e investigación explicativa*. Academia. https://www.academia.edu/7377686/Investigaci%C3%B3n_correlacional_e_investigaci%C3%B3n_explicativa
- Alfaro, E., Portugal, C. y Quintanilla, M. (2023). Estrés percibido y crecimiento postraumático en la población de Moquegua, en el periodo post COVID-19. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*. 3(2), pp. 41–51. <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.2.1817>
- Álvarez, G. (2011). *La empresa integrada*. Editorial New Press. Grupo Impreso.
- Anchundia, I. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. 5(2), pp. 819-835. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i2.1128>
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme. Sexta edición
- Ávalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), pp. 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>
- Ávila, J. (2023). Estrategias de Prevención del Estrés Laboral en el Personal de Salud: Revisión de Alcance 2018-2022. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria. Pentaciencias*.5(3), pp. 719-732. <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/605/820>

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), pp. 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bárcena, S. (2023, 12 de junio). *Estresados y Enfadados: 9 de cada 10 españoles no se sienten comprometidos con su trabajo*. El País. <https://elpais.com/economia/2023-06-13/estresados-y-enfadados-nueve-de-cada-diez-trabajadores-no-se-sienten-comprometidos-con-su-trabajo.html>
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I. y Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Sistema de Información*. 1(1), pp. 37-48. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Barufatti, A. (2023, 18 de agosto). Estrés laboral: Definición, últimos datos y estadísticas de 2023. *Gitnux*. <https://blog.gitnux.com/es/estadisticas-sobre-el-estres-laboral/>
- Bautista, M., Franco, K. y Hickman, H. (2022). Objetividad, validez y confiabilidad: atributos científicos de los instrumentos de medición. *Salud y Educación*, 11(21), pp. 66-71. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/10048/9692>
- Bazán, G. (2022). *Relación entre el estrés laboral y el desempeño en los docentes de una universidad privada de Lima* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79254/Bazan_RGM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Benito, M. y Delgado, E. (2023). *Competencia digital y desempeño docente en profesores de posgrado en una universidad privada en Lima Metropolitana durante el semestre*

- 2021-II [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13476>
- Bohrnstedt, GW, y Knoke, D. (1994). *Estadísticas para el análisis de datos sociales*. Editorial Wadsworth
- Bolívar, A. (2019). Redes de aprendizaje y comunidades profesionales: Nuevas formas de colaboración docente. *Revista de Educación*, 383, pp. 11–36.
<https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2019-383-418>
- Bolívar, A. (2021). Ética y educación: Formación de la ciudadanía democrática en la escuela. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 25(2), pp. 35–53.
<https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i2.16364>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L. y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud. Universidad de Boyacá*, 8 (2), pp. 131-146.
<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cárdenas, A. (2014). *Visión del desempeño docente*. Ediciones Universidad de Lima.
- Castro, J., Gómez, L. y Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), pp. 140-174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Ccoto, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(29), pp. 1361–1373
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Condori, E. (2023). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la escuela profesional de ingeniería civil de la universidad nacional de Huancavelica [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio

Institucional Universidad Nacional de Huancavelica.

<https://repositorio.unh.edu.pe/items/71cf03b4-5706-4425-95f9-cf1dd934793e>

Congreso de la República del Perú, (2014,9 de julio). Ley 30220. *Ley Universitaria*. Diario Oficial *El Peruano*. <https://www.sunedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-universitaria-30220.pdf>

Corona, L. y Fonseca, M. (2023). Las hipótesis en el proyecto de investigación: ¿cuándo si, cuándo no? *Medisur*. 21(1), pp.269.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000100269

Coronel, C. (2022). Las Variables y su Operacionalización. *Revista Mexicana de Ciencias Arch méd*, 27. <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v27/1025-0255-amc-27-e8775.pdf>

Chiang, M., Sanhueza, C. y Rivera, M. (2022). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *Revista Academia y Negocios*. 8(1), pp.43-44.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560869828004>.

Danielson, C. (2007). *The Framework for Teaching Evaluation Instrument*. Editorial ASCD

Davis, K. y Newstrom, J. (2013). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Prentice-Hall Hispanoamericana.

Demayanti, S. y Sumartik, S. (2023). Pengaruh lingkungan Kerja, Estrés Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Servidor de Preimpresiones UMSIDA*, 1, <https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/2966/version/2958>

Desposorio, T., Vergara, E. y Salirrosas, R. (2023, 1 de junio). Cansancio emocional en estudiantes universitarios en tiempos de COVID-19: propiedades psicométricas. *Liberabit*, 29(1), pp.649. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.649>

- Díaz, J. (2022). Desempeño docente para la elaboración de un modelo didáctico con enfoque crítico-reflexivo. *SCIÉND0*, 25(3), pp. 305–312.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.037>
- Dolores, E., Salazar, J., Valdivia, M., Hernández, M. y Huerta, I. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Revista Academia y Negocios*. 9(2), pp. 169-182. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560875871009>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J., Valdivia Rivera, M., Hernández Cárdenas, M., y Huerta Mora, I. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Revista Academia y Negocios*, 9(2), pp. 169-182.
<https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2)
<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Farida, N. y Hardi, E. (2023). Efectividad de la terapia de relajación para reducir el estrés laboral en profesores de la escuela vocacional Muhammadiyah 1 Pandaan. *Servidor de preimpresiones UMSIDA*, 1. <https://doi.org/10.21070/ups.2720>
- Fernández, J., Siegrist, J., Rodel, A. y Hernández, R. (2003). El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer?, 31(8), pp.10-11 *Formación Continuada*. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047737>
- France 24. (2022, 17 de diciembre). *Los profesores japoneses se rebelan contra el “trabajo sin límites”*. <https://www.france24.com/es/minuto-a-minuto/20221217-los-profesores-japoneses-se-rebelan-contra-el-trabajo-sin-l%C3%ADmites>

- Galeano, B. (2023). Técnicas de estadística descriptiva en tesis de grado de la licenciatura de enfermería de una universidad pública, Paraguay, año 2020. *Revista Científica UPAP*, 3(1). <https://doi.org/10.54360/rcupap.v3i1.125>
- Guevara, R. (2023). *¿Qué tareas causan estrés entre los docentes universitarios?* *Centrum PUCP Think*. <https://centrumthink.pucp.edu.pe/publicaciones/que-tareas-causan-estres-entre-los-docentes-universitarios/>
- Gómez, C., García, A., González, A. y Reyes, O. (2021). Asociación entre estrés laboral y dependencia nicotínica en trabajadores de la salud. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 59(6), pp. 510-516.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457769655011>
- Gómez, L., y Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), pp. 479–515.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- González, R. y Santiago, Y. (2023). El Método Hipotético Deductivo de Karl Popper en los Estudiantes de la Educación Básica Regular en Perú. *Educación: Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación*, 29(2), pp.30-45.
10.33539/educacion.2023.v29n2.3045
- González, W., Vílchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento y Gestión*, 51, pp. 54-74, <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Goodwin, J. (2010). *Research in psychology: methods and design*. Brujas

- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z. y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comunicación: Revista de investigación en comunicación y desarrollo*, 12.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682021000300186&script=sci_abstract
- Hernández, M., Cruz, I., Téllez, T. y Rodríguez, M. (2023). Estrés académico en estudiantes de Medicina diagnosticados en la Unidad de Orientación Estudiantil. *Medisan*, 27(2), pp.s/p. <https://www.redalyc.org/journal/3684/368475187007/html/>
- Humeres, G. (2023a, 29 de agosto). Cuestionarios y Encuestas: explorando sus diferencias. *G-SE*. <https://g-se.com/cuestionarios-y-encuestas-explorando-sus-diferencias-bp-e64ee43a99bf6a>
- Humeres, G. (2023b, 29 de agosto). Cuestionarios y Encuestas: explorando sus diferencias. *G-SE*. <https://g-se.com/cuestionarios-y-encuestas-explorando-sus-diferencias-bp-e64ee43a99bf6a>
- Imama, H., Chambelc, M., Naumand, S. y Yasind, H. (2022). Status Conflict and Team Creativity: The Roles of Depersonalization and Organizational Awareness. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), pp. 101-110.
<https://doi.org/10.5093/jwop2022a9>
- Info Capital Humano. (2018, s/f). 70% de los trabajadores peruanos sufren de estrés laboral. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>

- Jara, C., Navarrete, C. y Zapata, M. (2023a). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista Ciencia y Tecnología*. 23(38), pp. 86-97.
<https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/604/714>
- Jara, G., Figueroa, C., Medina, D. y Cerda, F. (2023b). Vocal Repercussions after Occupational Voice Use and Stress in Primary School Teachers under the Teleworking Modality in Temuco City. A Pilot Study. *Revista de investigación e innovación en ciencias de la salud*. 5(1), pp. 6-28. <https://doi.org/10.46634/riics.176>
- Jara, C., Navarrete, C. y Zapata, M. (2023c). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista Ciencia y Tecnología*. 23(38), pp. 86-97.
<https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/604/714>
- Jara, C., Navarrete, C. y Zapata, M. (2023d). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista Ciencia y Tecnología*. 23(38), pp. 86-97.
<https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/604/714>
- Jardej, O., Suárez, L. y Lizarazo, J. (2022). Factores intrínsecos a la sobrecarga laboral en el estrés del profesorado. *Praxis y Saber*. 13(35).
https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis_saber/article/view/14152
- Jornet, J., González, J. y Sánchez, P. (2014, 9 de octubre). Condiciones contextuales para el desarrollo de la práctica docente. The Mofet Institute.
<http://education.esp.macam.ac.il/article/1045>

- Karasek, R., y Theorell, T. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), pp. 285-308.
<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lazarus, RS, y Folkman, S. (1986). Estrés, evaluación. Estrés, evaluación y afrontamiento. *Springer .Saltador*.
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., y Tornell, I. (2021a). Calidad de Vida Laboral y desempeño laboral en Médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social del Bienestar, en el Estado de Chiapas. *Revista de la facultad de medicina humana*, 21(2), pp. 316-325. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- López, P. (2024b). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), pp.69-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Marcelo, C., y Vaillant, D. (2018). *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* Narcea Ediciones.
- Martínez, R., Fernández, S., y Peña, A. (2021). Exigencias laborales y estrés en el profesorado universitario: Un análisis desde la carga administrativa y las demandas investigativas. *Revista de Educación Superior y Estrés*, 14 <https://d.org/1/jhes.2>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). La medición del agotamiento experimentado. *Revista de comportamiento organizacional*, 2(2), pp.99 – 113,
<http://10.1002/trabajo.4030020205>
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (2016). *Burnout and engagement: A complete guide to the concepts, theory, and practice*. Psychology Press.

- Matalisi, F. (2023). An Examination of the Effect of Strategic Stress Management on Work Performance: A Case Study of the Parastatal Pension Fund. *Masters thesis, The Open [University of Tanzania]*. Institutional Repository.
<http://repository.out.ac.tz/id/eprint/3596>
- Matas, A. (2023). El Método Científico: una breve introducción. *Repositorio Institucional de la Universidad de Málaga*. pp. s/n, <https://zenodo.org/records/8370701>
- Mikhail, A. (1981). *A psychophysiological conception*. Journal of human estres
- Molina, M., Schmidt, V., Celsi, I., Corti, J. y Raimundi, M. (2022). Disfrute y realización personal a través del deporte como factores protectores del consumo de alcohol: El rol moderador del rasgo búsqueda de sensaciones impulsiva. *Health and Addictions / Salud y Drogas*, 22(2), pp. 102-118. <https://doi.org/10.21134/haaj.v22i2.663>
- Mujica, R. (2023, 5 de mayo). Características de la Investigación no Experimental. *Blog Docentes*. <https://blog.docentes20.com/2023/05/%E2%9C%8D-caracteristicas-de-la-investigacion-no-experimental-docentes-2-0/>
- Muñoz, L., y Cárdenas, M. (2021). Competencias socioemocionales del profesorado: Una aproximación desde la práctica educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 87(1), pp. 23–46. <https://doi.org/10.35362/rie8713893>
- Padilla, J. (2021, 4 de noviembre). *¿Qué es un estudio transversal?* La mente es maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/estudio-transversal/>
- Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C. y Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *Reice. Revista*

Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2020, 18(2), pp. 77-95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>

Piñón, C., Sapién, L., Gutiérrez, M. y Bordas, J. (2022). Uso de tecnologías de información y comunicación: desempeño docente universitario en la virtualidad durante tiempos de pandemia. *Formación Universitaria*, 15(5), pp. 15-26. <https://10.4067/S0718-50062022000500015>

Revilla, J. (2021). *Desempeño docente y rendimiento académico en asignaturas de investigación en estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de Tesis Digitales Cybertesis. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16751>

Roldán, P. (2024, 7 de febrero). *Estadística: ¿Qué es y para qué sirve? Tipos y ejemplos*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/estadistica.html>

Rh Management. (2022, 15 de agosto). *Estudio Gallup 2022: Trabajo, oportunidades y desafíos, opinan los expertos Vol. 1*. <https://rhmanagement.cl/estudio-gallup-2022-trabajo-oportunidades-y-desafios-opinan-los-expertos-vol-1/>

Rómulo, E. (2022). *Estrés laboral y resiliencia durante la pandemia del Covid 19 en la Cooperativa 29 de Octubre Ag. Esmeraldas*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Digital Pucese. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/36cb6aa7-4271-48e4-94da-905514d33311/content>

Salgado, N. (2023, 12 de julio). *¿Sufre de estrés laboral? Estos son los síntomas según la Organización Mundial de la Salud*. Noticiasrcn.com

<https://www.noticiasren.com/salud/estres-laboral-segun-la-organizacion-mundial-de-salud-449753>

Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2). <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Sánchez, H., y Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la Investigación científica*.

Editorial San Cristóbal.

Sanfeliciano, A. (2023, 6 de junio). *La investigación cualitativa y cuantitativa*. La mente es maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/disenos-de-investigacion-enfoque-cualitativo-y-cuantitativo/>

Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill

Selye, H. (1974). *Stress without distress*. J. B. Lippincott, Nueva York.

Siegel, S., y Castellan, N. (1988). *Estadísticas no paramétricas para las ciencias del comportamiento*. McGraw-Hill

SINEACE. (2022a, 23 de diciembre). Resolución de Presidencia. N°000071-2022-SINEACE/P. *Lineamientos para la evaluación de los estándares del modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria, aprobado por resolución de presidencia de consejo directivo AD HOC N° 022-2016-SINEACE/CDAH-*

P.<https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12982/7194/RESOLUCI%C3%93N%20DE%20PRESIDENCIA-000071-2022-P.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- SINEACE. (2020b, 12 de junio). *Conozca los cuatro aspectos que evidencian que sí sabes hacer bien tu trabajo*. <https://www.gob.pe/institucion/sineace/noticias/208617-conozca-los-cuatro-aspectos-que-evidencian-que-si-sabes-hacer-bien-tu-trabajo>
- Tobón, S. (2008). *Competencias: Una propuesta para la articulación de la educación con el mundo del trabajo*. Ecoe Ediciones.
- Tomaz, L., Samara, M. y Alcyane, M. (2023). Teaching performance in higher education: facilities, difficulties, and perspectives in face of covid-19. *Revista Brasileira de Educação*, 28. <https://10.1590/S1413-24782023280057>
- Toro, R., Peña, M., Avendaño. B., Mejía, S. y Bernal, A. (2021). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2(63), pp.17-30. <https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02>
- Torres, M. (2023, 25 de julio). *Estrés laboral en la profesión docente: identificalo y evita riesgos*. Tecnológico de Monterrey.
<https://conecta.tec.mx/es/noticias/nacional/salud/estres-laboral-en-la-profesion-docente-identificalo-y-evita-riesgos>
- Turnitin. (2023). Empower students to do their best, original work.
<https://www.turnitin.com/>
- Universidad Privada Norbert Wiener [UWIENER] (2023). Guía de procedimientos del Comité Institucional de Ética para la investigación (CIEI).
<https://doi.org/10.37768/unw.vri.0010>
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Pueblo y Educación.

- Velarde, V. (2022). *Propuesta metodológica para potenciar el desempeño docente en las clases virtuales de la Maestría en Educación de una universidad privada de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12124>
- Velásquez, A. (2023, 3 de marzo). *Salud mental: El 55.8% de docentes padeció de estrés en el segundo año de la pandemia*. Pulso PUCP. <https://pulso.pucp.edu.pe/noticias/salud-mental-el-55-8-de-docentes-padecio-problemas-de-estres-en-el-segundo-ano-de-la-pandemia>
- Vroom, V. (1964). *Trabajo y motivación*. Wiley.
- Yepes, S., Montes, W. y Alvarez, J. (2023). El portafolio en la formación inicial del profesorado: ¿Cómo conseguir un aprendizaje reflexivo en los Trabajos de Final de Grado?. *Zona Proxima*, 38, pp. 110-133. <https://doi.org/10.14482/zp.38.323.214>
- Zamora, M., Caldera, J. y Guzmán, M. (2021). Estrés académico y apoyo social en estudiantes universitarios. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(11). <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2916/2920>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia.

Título de la Investigación: Estrés laboral y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General.</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés lab y desemp docente en docent univers de una univ priv de Lima Metrop, 2024?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <p>¿Cuál es la relación entre el cansanc emoc y desemp docente en docent univers de una univ priv de Lima Metrop, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la despers y desemp docente en docent univers de una univ priv de Lima Metrop, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la realizac personal y desemp docente en docent univers de una univ priv de Lima Metrop, 2024?</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar la relación entre el estrés lab y desemp docente en docent univers de una UP de Lima Metrop, 2024.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>Determinar la relación entre el cansanc emoc y desemp docente en docent univers de una univ priv de Lima Metrop, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre la despers y desemp docente en docent univers de una univ priv de Lima Metrop, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre la realizac personal y desemp docente en docent univers de una univ priv de Lima Metrop, 2024.</p>	<p>Hipótesis general.</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés lab y desemp docente en docent univers de una univ priv de Lima Metrop, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas.</p> <p>Existe relación significativa entre el cansanc emoc y desemp docente en docent univers de una univ priv de Lima Metrop, 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre la despers y desemp docente en docent univers de una univ priv de Lima Metrop, 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre la realizac personal y desemp docente en docent univers en una univ priv de Lima Metrop, 2024.</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones D1 Cansancio emocional D2 Despersonalización D3 Realización personal</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones D1 Desempeño profesional D2 Desempeño personal D3 Desempeño social</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Población: 100 docentes de una universidad privada</p> <p>Muestra: 80 docentes de una universidad privada</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 2: Instrumentos**CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL****Género:**_____ **Tipo de contrato:** () contratado () nombrado () asociado**Años de experiencia:** _____ **Contrato a:** () tiempo parcial () tiempo completo**Grado de instrucción:** () magíster () doctor**Modalidad:** () presencial () virtual () semipresencial

	Nunca 1	Pocas veces al año 2	Algunas veces al mes 3	Una vez a la semana 4	Diaria mente 5
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo como docente universitario.					
2. Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo como docente universitario.					
3. Como docente universitario me siento cansado(a) cuando enfrento otra jornada de trabajo.					
4. Siento que trabajar todo el día con mis estudiantes universitarios supone un gran esfuerzo y cansancio.					
5. Siento que mi trabajo como docente universitario me está desgastando.					
6. Me siento frustrado(a) como docente universitario.					
7. Siento que trabajo demasiado como docente universitario.					
8. Trabajar directamente con mis estudiantes universitarios me produce estrés.					
9. Me siento agotado por mi trabajo como docente universitario, al límite de mis posibilidades.					
10. Como docente universitario siento que trato a los estudiantes de forma impersonal.					
11. Me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo la profesión como docente universitario.					
12. Pienso que mi trabajo como docente universitario me está endureciendo emocionalmente.					
13. Como docente universitario no me preocupa realmente lo que les ocurra a mis estudiantes.					
14. Como docente universitario siento que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.					
15. Como docente universitario tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.					

16. Como docente universitario trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.					
17. Pienso que con mi trabajo como docente universitario estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.					
18. Me siento con mucha energía en mi trabajo como docente universitario.					
19. Como docente universitario siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.					
20. Como docente universitario me siento motivado después de trabajar con mis estudiantes.					
21. Consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo como docente universitario.					
22. En mi trabajo como docente universitario trato los problemas con mucha calma.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Género: _____ **Tipo de contrato:** () contratado () nombrado () asociado

Años de experiencia: _____ **Contrato a:** () tiempo parcial () tiempo completo

Grado de instrucción: () magíster () doctor

Modalidad: () presencial () virtual () semipresencial

	Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	De acuerdo 3	Totalmente de acuerdo 4
1. Como docente universitario demuestro dominio en la cátedra que enseño.				
2. Como docente universitario contribuyo a hacer interesante la cátedra que enseño.				
3. Como docente universitario demuestro dominio del orden y disciplina en mi clase.				
4. Como docente universitario me expreso con claridad.				
5. Como docente universitario me preocupo por el rendimiento y el aprendizaje de mis estudiantes.				
6. Como docente universitario evalúo de una manera justa y adecuada.				
7. Como docente universitario propicio que mis estudiantes pregunten y participen en clase.				
8. Como docente universitario preparo y planifico la clase evitando la improvisación.				
9. Como docente universitario uso variadas estrategias para lograr el aprendizaje de mis estudiantes.				
10. Como docente universitario hago entender fácilmente mis clases.				
11. Como docente universitario realizo siempre la motivación en mi clase.				
12. Como docente universitario utilizo material educativo didáctico para mejorar el aprendizaje de mis estudiantes.				
13. Como docente universitario contribuyo a la formación de valores en mis estudiantes.				
14. Como docente universitario entrego puntualmente los temas, actividades, formas de evaluar con tiempo anticipado.				
15. Como docente universitario facilito a que mis estudiantes aprendan a construir su aprendizaje.				
16. Como docente universitario demuestro mi vocación hacia la enseñanza.				

17. Como docente universitario muestro satisfacción y empeño al realizar mis clases.				
18. Como docente universitario actúo siempre con justicia e imparcialidad con mis estudiantes.				
19. Como docente universitario fomento la práctica de valores en la universidad.				
20. Como docente universitario cumplo con las horas académicas de mi clase.				
21. Como docente universitario asisto con puntualidad a la universidad y a mis clases.				
22. Como docente universitario me esfuerzo y me preocupo con mejorar mi desempeño.				
23. Como docente universitario tengo una buena relación y comunicación con mis estudiantes.				
24. Como docente universitario tengo vocación de servicio y compromiso frente a mis estudiantes.				
25. Como docente universitario participo y me integran en las actividades de la universidad.				
26. Como docente universitario promuevo y busco el mejoramiento de la universidad.				
27. Como docente universitario demuestro cariño e identificación hacia la universidad.				
28. Como docente universitario tengo un buen trato con mis estudiantes.				
29. Como docente universitario oriento y aconsejo a mis estudiantes en cualquier problema.				
30. Como docente universitario demuestro y soy ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la universidad.				
31. Como docente universitario fomento la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas.				
32. Como docente universitario fomento un ambiente cordial en mis clases.				

Anexo 3: Validez del instrumento

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota. Suficiencia: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Amilcar Eleuterio Villegas Monteza

DNI:

Correo electrónico institucional: ~~avmonteza~~

Especialidad del validador:

Metodólogo

Temático

Estadístico

27 de Noviembre de 2024



DR. AMILCAR E. VILLEGAS MONTEZA

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota. Suficiencia: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ()

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Raúl Eduardo Rodríguez Salazar

DNI:09892148

Correo electrónico institucional:

Especialidad del validador:

Metodólogo ()

Temático ()

Estadístico ()

29 de Noviembre de 2024



Firma del experto informante

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota. Suficiencia: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Araujo Cóndor Óscar Wilfredo

DNI:07498822

Correo electrónico institucional: oscar.araujo@uwiener.edu.pe

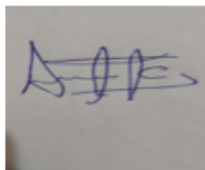
Especialidad del validador:

Metodólogo ()

Temático (x)

Estadístico ()

30 de Noviembre de 2024



Óscar Wilfredo Araujo Cóndor

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota. Suficiencia: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Otiniano Mejía María Jacqueline

DNI: 08243526

Correo electrónico institucional: motinianoa@gmail.com

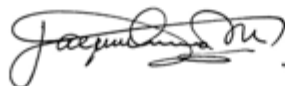
Especialidad del validador:

Metodólogo ()

Temático (X)

Estadístico ()

29 de Noviembre de 2024



María Jacqueline Otiniano Mejía

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota Suficiencia: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

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

DNI: 09695468

Correo electrónico institucional: lily.pizarro@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador:

Metodólogo ()

Temático (X)

Estadístico ()

3 de diciembre de 2024



Firma del experto informante

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Escala: estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	22

Escala: desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	32

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 26 de diciembre de 2024

Investigador(a)
Elizabeth Adela Alca Barrientos
Exp. N°: 1322-2024

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: "Estrés laboral y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024" Versión 01 con fecha 05/12/2024.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 05/12/2024.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Elizabeth Adela Alca Barrientos.

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La vigencia de la aprobación es de dos años (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. Toda enmienda o adenda se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, la Renovación de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega

Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
 UPNW



Av. Arequipa 440 - Santa Beatriz
 Universidad Privada Norbert Wiener
 Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. 981-000-698
 Correo: comite.etica@unwienneredu.pe

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Investigadora: Elizabeth Adela Alca Barrientos

Título: “Estrés laboral y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024”

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado “Estrés laboral y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Elizabeth Adela, Alca Barrientos. El propósito de este estudio es determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024. Su ejecución permitirá conocer la relación entre las variables en estudio.

Procedimientos

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

- La realización de los cuestionarios es libre y voluntaria
- Llenar la ficha de su consentimiento de participación en la investigación
- Responder a las preguntas del cuestionario
- La información proporcionada sólo será utilizada en instancias académicas.

La encuesta puede demorar unos 30 minutos. Los resultados de los cuestionarios se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no presentará ningún tipo de riesgo de manera física o psicológica y el propósito de la investigación es el de “Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024” y se realizará mediante una solicitud de su participación para responder a los cuestionarios de la investigación.

Beneficios

Usted se beneficiará mediante el conocimiento adquirido sobre esta investigación y el conocimiento sobre la relación entre el estrés laboral que pueda padecer trayendo inconvenientes en su desempeño docente universitario.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

Puede comunicarse con el investigador principal, Elizabeth Adela Alca Barrientos, número de teléfono: 984051067 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres: Elizabeth Adela Alca Barrientos

DNI: 73043420

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

La investigación se realizó en una universidad privada de Lima Metropolitana.

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Asunto: Aprobación para aplicar los instrumentos de tesis

Por medio de la presente, se autoriza a la egresada **Alca Barrientos Elizabeth Adela** de la Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad Privada Norbert Wiener para aplicar los instrumentos de la tesis denominada "Estrés laboral y desempeño docente en docentes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024" dentro de las instalaciones de la universidad. Se garantiza que la participación de los encuestados será voluntaria y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, asegurando la confidencialidad y anonimato de los participantes.


[Redacted]
[Redacted]
Universidad [Redacted]

Lima, 16 de Diciembre de 2024

Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin

Reporte de similitud

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	hdl.handle.net Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
3	uwiener on 2023-05-18 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2025-04-03 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2024-01-05 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2024-01-09 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-10-11 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-03-19 Submitted works	<1%

Anexo 9: Matriz de Operacionalización de variable 1: Estrés laboral

Variables	Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Items	Escala de medición	Escala valorativa
Estrés laboral	<p>-Cansancio emocional</p> <p>- Despersonalización</p> <p>-Realización personal</p>	<p>Es un daño que afecta al trabajador, llevando a reacciones negativas en los aspectos psicológicos, emocionales, fisiológicos y perjudicando su comportamiento por las altas presiones laborales que puede tener (Buitrago et al., 2021).</p>	<p>Está constituido por el cansancio emocional que está relacionado con el esfuerzo físico, luego la despersonalización que deteriora la parte emocional, y la falta de realización personal que conduce a una autoevaluación negativa del trabajo que realiza la persona (Maslach y Jackson, 1981).</p>	<p>Cansancio emocional: -Agotamiento físico -Agotamiento mental</p> <p>Despersonalización: -Relaciones impersonales insensibles -Actitudes negativas -Sentimiento de culpabilidad</p> <p>Realización personal: -Sentimientos de competencia y éxito -Realización</p>	<p>1,2,3 4,5,6, 7,8,9</p> <p>10,11, 12,13, 14</p> <p>15,16, 17,18, 19,20, 21,22</p>	Ordinal	<p>1= nunca 2= pocas veces al año 3= algunas veces al mes 4= una vez a la semana 5= diariamente</p>

	- Desem peño social			Desempeño social: - Planificación de sesiones - Participación e integración - Ejemplo de trabajo - Promoción de respeto del aula - Identificación con la Institución - Compromiso para el mejoramiento institucional - Capacitaciones continuas - Buen trato a los estudiantes	25,26 27,28 29,30 31,32		
--	------------------------------	--	--	--	----------------------------------	--	--

● 14% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	hdl.handle.net Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	uwiener on 2025-05-15 Submitted works	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2024-08-07 Submitted works	<1%
6	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2024-05-17 Submitted works	<1%
7	coursehero.com Internet	<1%
8	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2024-10-01 Submitted works	<1%