

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
ADMINISTRACIÓN



**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN
LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO, 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACIÓN**

TESISTA: QUIJANO ZERPA, SALLY JAQUELINE

ASESORA: DRA. RIVERO LAZO, MELIDA SARA

HUÁNUCO – PERU

2023

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mis dos mamitas Carmen y Milma por acompañarme desde mi infancia y a mis tres amores, mis hermosas hijas, Saomy, Harumy y Lía.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Yahvé por proporcionarme vida y gracia en mi existencia mortal.

A mis Mamitas Carmen y Milma por contribución a mi existencia académica y personal.

A la Dra. Mélida Sara Rivera Lazo por sus grandes consejos académicos y amicales y apoyo personal en mis ideas innovadoras.

A mis amistades por su apoyo emocional y sus palabras de voluntad para mi persona.

RESUMEN

La presente investigación de grado, hace referencia a la relación del estrés y el desempeño laboral en los docentes de la facultad de administración de empresa de la UDH en el periodo 2022, el cual asentó el objetivo primordial de determinar la relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de la UDH, 2022 y también ostenta el objetivo específico 1: Determinar la relación significativa entre los aspectos psicosomáticos de las variables mencionadas en los docentes de la UDH, 2022; objetivo específico 2: Determinar la relación significativa entre los aspectos conductuales de las variables mencionadas en los docentes de la UDH, 2022; objetivo específico 3: Determinar la relación significativa entre los aspectos emocionales de las variables mencionadas en los docentes de la UDH, 2022; objetivo específico 4: Determinar la relación significativa entre los aspectos laborales de las variables mencionadas en los docentes de la UDH, 2022. Tuvo como muestra a 30 docentes de administración de empresas de la modalidad semi presencial de la UDH, uso un cuestionario que involucra a ambas variables, concluyo con la determinación de la existencia de una relación media entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales, en la modalidad semi presencial de la Universidad de Huánuco – 2022, ello evidenciado la muestra de una Significancia de $\alpha = 5\%$ y también un valor de: Spearman de 0.198.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, psicosomáticos, emotivos y conductuales.

ABSTRACT

The present undergraduate research, refers to the relationship of stress and job performance in teachers of the faculty of business administration of the UDH in the period 2022, which settled the primary objective of determining the significant relationship between stress and job performance in teachers of the UDH, 2022 and also boasts the specific objective 1: Determine the significant relationship between the psychosomatic aspects of the variables mentioned in the teachers of the UDH, 2022; specific objective 2: To determine the significant relationship between the behavioral aspects of the variables mentioned in UDH teachers, 2022; specific objective 3: To determine the significant relationship between the emotional aspects of the variables mentioned in UDH teachers, 2022; specific objective 4: To determine the significant relationship between the work aspects of the variables mentioned in UDH teachers, 2022. It had as a sample 30 teachers of business administration of the semi-presential modality of the UDH, I use a questionnaire that involves both variables, I conclude with the determination of the existence of an average relationship between stress and job performance of teachers in the faculty of business sciences, in the semi-presential modality of the University of Huanuco - 2022, it evidenced the sample of a Significance of $\alpha = 5\%$ and also a value of: Spearman of 0.198.

Key words: Stress, work performance, psychosomatic, emotional and behavioral.

RESUMO

A presente pesquisa de graduação refere-se à relação entre estresse e desempenho no trabalho em professores da faculdade de administração de empresas da UDH no período de 2022, que estabeleceu o objetivo principal de determinar a relação significativa entre estresse e desempenho no trabalho em professores da UDH, 2022 e também tem o objetivo específico 1: Determinar a relação significativa entre os aspectos psicossomáticos das variáveis mencionadas nos professores da UDH, 2022; objetivo específico 2: Determinar a relação significativa entre os aspectos comportamentais das variáveis mencionadas nos professores da UDH, 2022; objetivo específico 3: Determinar a relação significativa entre os aspectos emocionais das variáveis mencionadas nos professores da UDH, 2022; objetivo específico 4: Determinar a relação significativa entre os aspectos do trabalho das variáveis mencionadas nos professores da UDH, 2022. Teve como amostra 30 professores de administração de empresas da modalidade semipresencial da UDH, utilizou um questionário que envolve ambas as variáveis, concluiu com a determinação da existência de uma relação média entre estresse e desempenho no trabalho dos professores da faculdade de ciências empresariais, na modalidade semipresencial da Universidade de Huanuco - 2022, evidenciou a amostra de uma significância de $\alpha = 5\%$ e também um valor de: Spearman de 0,198.

Palavras-chave: Estresse, desempenho no trabalho, psicossomático, emocional e comportamental.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
RESUMO	vi
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN... 11	
1.1. Fundamento del Problema.....	11
1.2. Justificación e importancia.....	13
1.3. Viabilidad de la investigación	15
1.4. Formulación del problema.....	15
1.4.1 Problema general	15
1.4.2 Problemas específicos.....	15
1.5. Formulación de objetivos	16
1.5.1 Objetivo general.....	16
1.5.2 Objetivos específicos	16
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de investigación	17
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Bases conceptuales	24
2.4. Bases filosóficas	24
2.5. Bases epistemológicas	25
2.6. Bases antropológicas	26
CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	28
3.1. Formulación de las hipótesis	28
3.1.1. Hipótesis general.....	28
3.1.2. Hipótesis específicas.....	28
3.2. Operacionalización de variables.....	30
3.3. Definición operacional de las variables.....	32

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	33
4.1. Ámbito.....	33
4.2. Tipo y nivel de investigación	33
4.3. Población y muestra	34
4.3.1. Descripción de la población.....	34
4.3.2. Muestra y método de muestreo.....	34
4.3.3. criterios de inclusión y exclusión.....	35
4.4. Diseño de investigación.....	35
4.5. Técnicas e instrumentos	35
4.5.1. Técnicas	35
4.5.2. Instrumentos.....	35
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	37
4.7. Aspectos éticos	38
CAPÍTULO V. RESULTADOS	39
5.1. Análisis descriptivo	39
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	63
5.3. Discusión de resultados	68
5.4. Aporte científico.....	70
CONCLUSIONES	71
SUGERENCIAS	72
REFERENCIAS	73
ANEXOS.....	77

INTRODUCCIÓN

Según investigaciones de la OMS, se reporta que un mínimo de 322 millones de trabajadores a nivel global experimenta depresión y estrés, lo que representa un aumento del 18% en relación con los datos previos. Emol (2017) señala que la prosperidad en las condicionantes laborales y vivenciales identificó al estrés en la causa número 2 de problemas de salud mental relacionados, representando el 28% de los casos.

Yucra (2015), sostiene que, en Perú, en gran medida, las organizaciones cuentan con estructuras inflexibles para fomentar la mejora de la productividad de sus colaboradores, sin considerar las emociones y sentimientos que estos tienen y que pueden verse afectados. Al día de hoy, el tema del estrés laboral en nuestra sociedad ha generado un amplio debate debido a su persistencia en el tiempo. A pesar de que ha disminuido en los últimos años, siguen existiendo altas tasas que indican que sigue siendo un problema vigente en nuestro país. Al igual que en otros lugares del mundo, en Perú, el estrés laboral tiene múltiples factores que contribuyen a su aparición.

El actual trabajo de investigación se titula “Estrés y Desempeño Laboral de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Huánuco, 2022” tiene el objetivo de determinar la relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los de la UDH.

El estudio se estructuró en 5 capítulos:

Capítulo I: Se cimienta la aproximación temática, los estudios relacionados a nuestra investigación, la formulación del problema, justificación, la relevancia, la contribución, el objetivo general y los específicos.

Capítulo II: Vislumbran los antecedentes de estudio a nivel internacional, nacional y local; el marco teórico, marco espacial y marco temporal, la contextualización y sus supuestos.

Capítulo III: Contiene el sistema de hipótesis, así también la operacionalización y definición de variables.

Capítulo: IV Contiene el marco metodológico, la metodología, el tipo de estudio, el escenario, la caracterización y la trayectoria, técnicas e instrumentos y el rigor científico.

El capítulo: V Se fundamentan los resultados de la investigación.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamento del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que, a nivel mundial, al menos 322,000 000 de hombres sobrellevan de depresión y estrés, lo que supone el aumento del 18% en igualdad con los datos previos de hace 10 años. Además, 264 millones de humanos padecen ambos males: el estrés y ansiedad, lo que representa un acrecentamiento del 15% en relación a los resultados previos. Emol (2017) nos dice que estos trastornos mentales pueden llevar a la muerte si no son controlados a tiempo. De acuerdo con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones laborales, el estrés representa el segundo constituyente más influyente en la estructuración de los problemas de salud enfocados en el área del trabajo, con una incidencia del 28%.

En Japón, el exceso de trabajo ha llevado a la muerte a muchas personas, un fenómeno conocido como "karoshi". Un reporte narra la experiencia de un hombre llamado Kenji Hamada, quien laboraba durante 15 horas diarias y debía trasladarse por 4 horas desde su casa hasta el trabajo. Uno de los tantos días, fue descubierto desmoronado encima de su escritorio, y sus colegas se percataron varias horas después de que había fallecido a causa de un infarto fulminante. Así mismo Gorvete (2016) nos dice que esto demuestra que el estrés laboral es una complicación que perturba a la humanidad desde hace décadas, pero que no se le da la importancia que merece como una enfermedad mundial.

El estrés es calificado por diversos autores como un enemigo silencioso, ya que afecta a cada persona de manera diferente, con causas que pueden ser múltiples, desde una carga laboral extenuante hasta la falta de personal para realizar el trabajo.

En la actualidad, en el Perú, todavía existen entidades que interponen esquemas estructurales anticuados que se convierten en no aptos, por lo que es necesario un cambio y nuevas conductas.

Según Yucra (2015), la mayoría de instituciones peruanas, manejan sistemas rigurosos para perfeccionar la producción en sus partícipes, ignorando los sentimientos y emociones de estos y obviando que estos pueden ser afectados. A pesar de que se ha

reducido en los últimos años, el estrés laboral sigue siendo una dificultad vigente en el país y tiene múltiples factores.

El acoso laboral, también conocido como estrés laboral, muchas veces es causado por problemas organizacionales. Es un problema frecuente que inquieta la salud física, mental y emocional del empleado y puede influir en la vida personal del individuo. En la Región de Huánuco, la globalización y el desarrollo tecnológico han creado nuevas estructuras de empleo que suponen riesgos psicológicos y físicos para los trabajadores y para el bienestar de la entidad.

La presencia del estrés laboral no solo provoca insatisfacción laboral, sino también la falta de compromiso del trabajador con su organización, bajos índices de rendimiento laboral y una producción insuficiente, lo que puede llevar a la renuncia del trabajador. En estos casos, es importante que las autoridades busquen fomentar una cultura anti estrés para salvaguardar el bienestar del docente.

En estos tiempos actuales en la Región de Huánuco, la globalización y el avance tecnológico han dado lugar a la creación de nuevas formas de empleo, las cuales conllevan nuevos peligros tanto físicos como psicológicos para los trabajadores. Estos riesgos son considerados perjudiciales tanto para el bienestar del trabajador como para la empresa en sí.

Monte (2005) nos dice que el impacto del estrés laboral se manifiesta no solo en el descontento del trabajador con su trabajo, sino también en la falta de compromiso con la organización, lo que deriva en un descenso productivo y una disminución en la calidad del trabajo. En algunos casos, los trabajadores pueden incluso abandonar sus tareas o renunciar a sus trabajos sin tener en cuenta su situación financiera.

Es conocido que, en situaciones como estas, es fundamental el papel de las autoridades para poder establecer una comunicación efectiva con los trabajadores, promoviendo una cultura laboral saludable que proteja tanto al trabajador como a la organización. Si estas autoridades cumplen con los principios de la institución, pueden obtener grandes beneficios, ya que los trabajadores son esenciales para el funcionamiento de las organizaciones, especialmente si mantienen una actitud comprometida, leal y otras cualidades de un buen empleado. El descuido de la salud mental y emocional del trabajador puede llevar a situaciones desfavorables como

insatisfacción laboral, problemas de salud, renunciaciones y, en casos extremos, incluso el suicidio, causados por el estrés en el trabajo.

En la UDH, específicamente en la facultad de administración, se proporcionan servicios educativos, mejor dicho asignaturas desde el inicio hasta el fin de la carrera, donde cada docente asume funciones particulares dependiendo de su carga académica, por ende los docentes de la facultad están expuestos a un sinnúmero de factores de riesgo con respecto al estrés laboral; se logra evidenciar por esto mismo que el nivel de desempeño ha disminuido considerablemente, más aún docentes que presentan aspectos psicosomáticos debido al estrés como el cansancio y la fatiga crónica, en el aspecto cognitivo malestar general y mala comunicación, en el aspecto emocional ausentismo laboral, incapacidad de relacionarse y en el aspecto laboral, ausentismo y distanciamiento durante el último año, impidiendo que se pueda alcanzar los objetivos laborales de la facultad en su totalidad.

Dado que no existen estudios por parte de la universidad, desde su creación, nunca realizado un diagnóstico sobre el estrés al cual se encuentran expuestos los docentes, esto de alguna forma evidencia a los docentes un desinterés por su bienestar. Entonces mediante la presente investigación se pretende determinar la relación significativa del estrés y el desempeño laboral en los docentes de facultad de administración de empresas de la modalidad semipresencial de la UDH.

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación teórica

Contribuirá de manera directa con el llenado de conocimientos teóricos sobre la relación de las variables dichas previamente, por esto mismo brindará información nueva y valorizada sobre el tema, también, contribuirá de manera indirecta a modificar datos pasados y evaluar estos con los que se han recaudado en trabajos previos de investigación referentes al tema.

1.2.2. Justificación metodológica

El presente trabajo generará la producción de dos bases de datos referentes al desempeño laboral y como este se relaciona al estrés, este para todo tipo de público desde estudiantes, docentes e interesados en aprender sobre el

desempeño laboral, así mismo permitirá la elaboración de un instrumento de recojo de datos que serán confiables y tendrán validez a través del juicio de expertos.

1.2.3. Justificación practica

El presente trabajo servirá a los estudiantes, docentes e interesados en estrés y desempeño laboral, pues generará nuevos conocimientos sobre las formas, diseños y cualidades con respecto al desempeño laboral en una universidad.

1.2.4. Importancia e impacto social

El actual trabajo de investigación es necesario debido a que hoy en día, el estrés laboral es un inconveniente que sobrelleva gran parte de los empleados de toda empresa, especialmente en el ámbito educativo. Los docentes universitarios, en particular, enfrentan diversas demandas y presiones en su trabajo, como la sobrecarga de trabajo, la exigencia de publicaciones y la evaluación constante de su desempeño, lo que puede desarrollar mucho estrés e influir en su bienestar físico y emocional, así como su calidad de enseñanza y su productividad.

Esta tesis busca profundizar la relación del estrés y el desempeño laboral, con el fin de comprender mejor cómo afecta el estrés a su trabajo y qué medidas pueden implementarse para prevenir y mitigar sus efectos negativos. Los resultados de esta investigación pueden tener implicancias importantes tanto para los docentes como para las instituciones educativas, ya que permitirán identificar estrategias efectivas que benefician a todos los actores educativos, ello conlleva de manera directa a la calidad de educación que ofrecen. También presentan elementos conceptuales aplicables a múltiples realidades en la educación universitaria de la región de Huánuco, siendo descrito a detalle todo esto.

Su impacto social radica en la creación de bibliografía actualizada y contextualizada de las variables dichas, para los estudiantes, docentes y personas

interesadas en conocer las temáticas, mejorando así la calidad de vida y educación brindada a los estudiantes universitarios.

1.3. Viabilidad de la investigación

Es viable debido a que gozo de recursos, características y condiciones requeridas mínimamente para la obtención de los objetivos, puesto que contiene los recursos humanos requeridos, los cuales son los docentes de la facultad mencionada de la UDH y los recursos financieros necesarios, montos solventados por el investigador. Así mismo se tiene acceso y autorización de las autoridades para poder conseguir la información requerida o la ejecución de los instrumentos.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

P.G ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022?

1.4.2 Problemas específicos

P.E.1 ¿Cuál es la relación que existe entre los **aspectos psicosomáticos del estrés** y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022?

P.E.2 ¿Cuál es la relación que existe entre los **aspectos conductuales del estrés** y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022?

P.E.3 ¿Cuál es la relación que existe entre los **aspectos emocionales del estrés** y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022?

P.E.4 ¿Cuál es la relación que existe entre los **aspectos laborales del estrés** y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

O.G Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

1.5.2 Objetivos específicos

O.E.1 Determinar la relación entre los **aspectos psicosomáticos del estrés** y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

O.E.2 Determinar la relación entre los **aspectos conductuales del estrés** y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

O.E.3 Determinar la relación entre los **aspectos emocionales del estrés** y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

O.E.4 Determinar la relación entre los **aspectos laborales del estrés** y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

CÁPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales:

Cordero (2015) en su tesis de doctorado titulada: “Estrés laboral, fuentes de estrés e inteligencia emocional en los trabajadores de centro de urgencias y emergencias 112 de Extremadura”. Universidad de Extremadura, España. De metodología correlacional. Concluye en:

- El estrés en el trabajo es un inconveniente importante y creciente en la vida de los trabajadores. Posterior a la realización del estudio, se concluyó que hay relación entre las mencionadas.

Portero y Vaquero (2015) en su tesis titulada: “Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario”, Universidad de Córdoba, de metodología descriptiva, Concluye en:

- La investigación demuestro que la Inteligencia Emocional es irremplazable en las empresas en las últimas décadas debido a los beneficios que aporta tanto a nivel individual como organizacional. Por lo tanto, este estudio es relevante para comprender la relación entre las variables de los partícipes.

Arias, Castro y Costa Rica (2014) en su tesis titulada: “Prevalencia del síndrome de burnout y factores sociodemográficas y laborales asociados en enfermeras profesionales del hospital nacional del niño”. De metodología descriptiva. Universidad del rioja, España. Concluye en:

- Durante el estudio realizado, se logró identificar que un porcentaje significativo de la población de enfermeros encuestados, correspondiente al 30,3%, se ubica en un nivel de riesgo medio o ya está experimentando síntomas de Burnout. Esta cifra es preocupante, ya que representa aproximadamente un tercio de la muestra evaluada, lo que puede ocasionar consecuencias graves tanto en la

salud integral de los enfermeros como en su atención hacia los usuarios.

2.1.2 Antecedentes Nacionales:

Reyes (2022) en su tesis titulada: “Estrés laboral y desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la Institución Educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021”. Universidad Cesar Vallejo, con metodología básica, Concluye en:

- Como conclusión se obtiene una relación del estrés laboral que experimentan los docentes y su desempeño en el aula. Según los hallazgos, se evidencio que el 27,3% de los educadores que mostraron un elevado nivel de estrés laboral obtuvieron una puntuación baja en su desempeño docente, el 25% de la misma forma. El coeficiente obtenido, de 0.433, evidencia una correlación significativa e inversa ($p < 0.002$; < 0.05) entre ambas variables estudiadas.

Marticorena y Barrantes (2018) en su tesis titulada: “El estrés y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital regional docente materno infantil “el Carmen” de Huancayo. Perú. 2017”. Universidad Cesar Vallejo. Con metodología básica. Concluye en:

- En la investigación se logró saber que los administrativos suelen tener un nivel superior de estrés, evidenciando estos mismos un bajo rendimiento en el trabajo. Así mismo, se confirmó la presencia de una correlación significativa ($p < 0.05$) entre las variables.

2.1.3 Antecedentes Regionales y Locales:

Chamorro (2017) en su tesis titulada: “Estrés laboral y las infracciones de tránsito en conductores de trimovil en servicio Publico en tres distritos de Huánuco 2016”. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, con metodología básica, concluyo en:

- Se encontraron resultados significativos sobre las infracciones vehicular cometidas por los conductores de motocarros públicos en

los 3 distritos mencionados. Donde resulto el coeficiente Pearson de 0.86 y $p= 0.000$.

Mesa (2018) en su tesis titulada: “Degaste laboral y desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco – Año 2017”. Universidad de Huánuco, con metodología correlacional, concluyo en:

- El grupo de estudio de docentes odontólogos está compuesto mayoritariamente por varones, representando el 70% de la población. Asimismo, los docentes que tienen menos de 39 años encarnan el 53.3%. Aunque se observó una alta frecuencia de desgaste laboral medio en un 56.7%. En cuanto al cuestionario de Burnout, se encontró una mayor frecuencia de agotamiento emocional medio en un 46.7%, seguido de agotamiento bajo en un 43.3% y agotamiento alto en un 10%. Sin embargo, no se encontró relación estadística las variables ($p<0.05$). En cuanto a la despersonalización, se encontró una alta frecuencia de despersonalización baja en un 56.7%, pero no se encontró relación y finalmente, no se encontró relación estadística.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés laboral

Cuevas y García (2012), señalaron que este se produce debido a la inestabilidad experimentado por las personas al lidiar con las demandas y tensiones propias del entorno laboral.

Según Barraza y Acosta (2011), es un estado en el que una persona experimenta enfermedades a causa de situaciones comunes en su lugar de trabajo, lo que afecta tanto su bienestar físico como mental y, por ende, su rendimiento laboral y su tranquilidad personal.

Según El Sahili (2010), el estrés en los docentes surge de situaciones estresantes que resultan difíciles de evitar, lo que produce una respuesta negativa en la persona y se evidencia en la sintomatología física y fisiológica, lo que puede llevar a la fatiga.

Según Aniceto (2017), los docentes experimentan ansiedad y preocupación en relación con cambios en la legislación y las normas, lo que afecta su confianza y credibilidad ante los padres de familia. Además, los comportamientos disruptivos de algunos estudiantes pueden generar intimidación y agresiones hacia los docentes, mientras que la inestabilidad laboral y los bajos salarios también contribuyen a su estrés. Además, ciertos rasgos de personalidad, como la competitividad, la indecisión y la baja autoestima, pueden aumentar la vulnerabilidad de los educadores.

En Colombia, Gonzales, (2018), señala que la mayoría de los expertos de la educación y salud experimentan estrés en su vida diaria debido a las demandas y expectativas que enfrentan en su trabajo y vida personal

Travers y Cooper (1997), comentan que los informes británicos indicaron que los profesores en Inglaterra experimentan un elevado nivel de estrés, con un porcentaje que oscila entre un 5to y un 3cio de ellos padeciendo esta grave afección. Sin embargo, el estrés laboral en los educadores no es exclusivo de los británicos. Según estudios realizados en América del Norte, los educadores presentan niveles de estrés por encima a los informados por los británicos, con niveles que oscilan entre moderados y considerables. Asimismo, los profesores en Australia también informaron tener un nivel significativo de estrés. Por tanto, en general, los resultados indican que los educadores suelen padecer cierto grado de estrés en sus labores cotidianas.

2.2.2. Dimensiones de estrés laboral

Travers y Cooper (1997), indican que el estrés laboral, a discrepancia del estrés usual, ya que este se relaciona con emociones de decepción y fracaso, y se evidencia a través de 4 dimensiones.

- Dimensión Psicosomática, engloba síntomas como la fatiga crónica, el agotamiento y malestar corpóreo.
- Dimensión Conductual, que se muestra en el ausentismo laboral y problemas de comunicación.

- Dimensión Emocional, que genera una respuesta afectiva en busca de protección, miedo o cinismo.
- Laboral, que incluye un deterioro en la calidad del trabajador, una disminución en los servicios brindados, un acrecentamiento en las interacciones de irritabilidad y una comunicación deficiente.

2.2.3. Factores causantes del estrés

Indica Dolan et al. (2005) y Bresó (2008) que existen 3 elementos que influyen principalmente:

- Factores particulares: hacen referencia a las cualidades originales del trabajador, creencias y además de su propia capacidad (autoeficacia) de controlar su entorno.
- Factores laborales: Son las cualidades del trabajo en sí, la demanda y los costos asociados, el aprendizaje laboral, el crecimiento personal y las metas de la empresa.
- Peticiones laborales: Son las cualidades laborales que exigen trabajo físico y mental, y desgastan al trabajador.

2.2.3. Síntomas y consecuencias del estrés laboral

Indica Cano (2002) que es una respuesta justificada y compleja que genera permutas en la biología y la psique de la persona. Varios de estos cambios ocurren principalmente durante una situación de estrés, pero no son notadas por el individuo y se requiere de estudios para su descubrimiento:

- Síntomas psicológicos, son más fácilmente identificables. La ansiedad es uno de los más comunes en contextos estresantes y sus síntomas se concentran en 3 categorías: cognitivo-subjetivo, fisiológico y motor u observable, estos incluyen la preocupación, el temor, los pensamientos negativos en relación a su entorno y su valor propio.
- Síntomas fisiológicos, los que se reflejan en el cuerpo como la sudoración, la tensión muscular, las palpitaciones, y dificultad para respirar.

- Síntomas motores, los más notables para el individuo como el llanto, el tartamudo y el descontrol de los esfínteres, entre otros.

2.2.4. Desempeño laboral

García (2017) indica que hace referencia a las tareas asignadas al empleador, resaltando la importancia del valor que aporta el trabajador para alcanzar los objetivos propuestos. Este enfoque toma en cuenta tanto las habilidades y capacidades del trabajador como la forma en que las aplica en el desarrollo de sus labores, evaluando además el nivel en que las posee.

Cubillos, Velásquez y Reyes (2014) nos indican que la habilidad y la motivación son los elementos influyentes en el desempeño laboral. Según esta idea, se reconoce que la ganancia en el trabajo está influenciada por aspectos que interactúan entre sí, y que la empresa debe considerar la habilidad del trabajador al momento de contratarlo, así como evaluar de manera continua el desempeño del trabajador y buscar equilibrar sus motivos y capacidades.

Chiavenato (2000) nos dice que establecemos al desempeño laboral como conductas o actitudes de los empleados que son importantes para el logro de metas.

2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral

Palmar y Valero (2014) comentan que el desempeño laboral de un trabajador en cuanto a su lugar de trabajo establece el uso de diversas capacidades, habilidades y actitudes que demuestra su calidad en cuanto a su desempeño laboral y se pueden identificar varias dimensiones:

- Asistencia y puntualidad: que refiere a la presencia del trabajador en la empresa y la puntualidad de entrega de resultados u logro de objetivos, es importante considerar otros factores relevantes al momento de recompensar al trabajador, como cumplir con objetivos de ventas.
- El trabajo en equipo se refiere a la colaboración entre individuos que buscan lograr un objetivo en común.

- Productividad: donde se mide la cuantía de bienes y servicios generados por un grupo de trabajadores en un período de tiempo determinado.
- La calidad del trabajo se refiere al nivel de trabajo ofrecido de forma coherente, y puede medirse a través de factores como la gestión del tiempo, la comunicación y los conocimientos profesionales.

2.2.6. Satisfacción laboral

Sáez (2001) nos dice que este es un tema de provecho en la investigación del comportamiento organizacional, ya que se ha demostrado que esta es la perspectiva del trabajador. Si bien no hay una definición exacta, algunos la definen como un estado emotivo o una respuesta de afectividad a las condiciones laborales, mientras que otros consideran que es una actitud generalizada hacia el trabajo. A pesar de las diferencias en la terminología utilizada, la mayoría de estudios coinciden en que la esta, está influenciada por múltiples elementos de índole individual y ambiental.

Cuando un empleado se siente satisfecho en su trabajo, su autoconfianza, motivación, capacidad de trabajo y bienestar aumentan. Caso contrario, pueden surgir sentimientos de insatisfacción y disminución de múltiples capacidades. Estos sentimientos pueden llevar al empobrecimiento de una organización, como un el absentismo laboral, accidentes y abandono de este. Es importante, por lo tanto, considerar los aspectos psicosociales en el trabajo que puedan afectar la mencionada y su incidencia con los accidentes laborales.

En resumen, la satisfacción laboral es un elemento de suma relevancia en la gestión humana de las entidades u empresas. Es necesario abordar los elementos que afectan la satisfacción laboral y desarrollar estrategias para mejorarla, lo que puede resultar en una mejor productividad y una reducción de los costos asociados con el ausentismo, la rotación y los accidentes laborales.

2.3. Bases conceptuales

- **Estrés:** Cardenas (2016) nos dicen que trata de una respuesta emotiva y física que surge cuando las demandas laborales que enfrenta un individuo superan su capacidad para manejarlas en situaciones de alto estrés.
- **Desempeño laboral:** Chiavenato (2000) nos dice que se refiere a la medida en que un empleado cumple con los objetivos y expectativas de su puesto de trabajo. Incluye tanto las habilidades técnicas como las habilidades interpersonales y la capacidad de trabajar grupal. Además, este se puede medir mediante diversos indicadores, como la productividad, la calidad del trabajo, la puntualidad y la asistencia, entre otros.
- **Administración:** La administración se refiere al conjunto de elementos aplicados en la empresa como la organización, planificación control y dirección, incluyendo el capital humano, financiero y material, con el objetivo de alcanzar metas y objetivos.
- **Empresa:** Es una organización que realiza acciones de índole monetario con el objetivo de adquirir beneficios mediante la creación o la provisión de servicios para llenar la búsqueda y deseo de los compradores.

2.4. Bases filosóficas

Según Kuhn (1978) y Russell (1970), nos comentan que la identidad actual del conocimiento científico se ha construido a partir de los avances previos y, en particular, gracias al método hipotético-deductivo propuesto por Popper. Este método, que se aplica a las ciencias fácticas basadas en la experiencia empírica, consiste en deducir hipótesis a partir de teorías generales y someterlas a la falsación, es decir, a la prueba de su refutación a través de la experimentación. De esta manera, se busca enriquecer el corpus teórico y práctico de las distintas ciencias, lo que a su vez contribuye al crecimiento del conocimiento científico y, por ende, al avance de la humanidad en su conjunto. Así, el método hipotético-deductivo se ha convertido en un

instrumento esencial para crear nuevo conocimiento y la evolución de las diversas disciplinas científicas.

Así mismo Kuhn (1978) nos dice que la filosofía de la ciencia, que se refiere a un sistema de área disciplinaria antigua es de los 20 y se centró en el llamado Círculo de Viena. Según Humberto G. Laguna, Germinal Cocho y Pedro Miramontes, este enfoque se centra en problemas de naturaleza ajena. La filosofía epistemológica se desarrolló a través de corrientes que se originaron en la filosofía socrática y que tuvieron como alumno al falsacionismo de Karl Popper. Según el filósofo histórico Kuhn, el desarrollo de la epistemología se basa en las experiencias de las teorías que han sido falseadas. La ruptura de estas teorías ha llevado al desarrollo de la epistemología como una ciencia que utiliza teorías como fuente para las reflexiones sobre el mismo tema. Los más conocidos son las teorías de Popper y Kuhn, que han sido ampliamente aceptadas por la comunidad científica. Los desarrollos de las teorías de Kuhn se dividen en 40 secuencias y se consideran parte de la ciencia pasada, con antecedentes en mitos y leyendas. En resumen, la filosofía de la ciencia se enfoca en los problemas de la ciencia y su evolución a lo largo del tiempo, utilizando teorías y reflexiones para crear nuevos saberes.

2.5. Bases epistemológicas

Según González (2003), desde la publicación del libro de Kuhn (1962), el concepto de paradigma ha adquirido una gran importancia en las investigaciones sociales. En este trabajo, Kuhn argumenta que la ciencia no avanza de manera lineal, sino que se producen "revoluciones científicas" que cambian la forma en que se entiende y se estudia un determinado campo del conocimiento. Estas revoluciones científicas son impulsadas por la aparición de nuevos paradigmas, que son modelos o enfoques teóricos que se utilizan para analizar y descifrar los fenómenos estudiados.

Desde entonces, el concepto de paradigma ha sido ampliamente utilizado en las investigaciones sociales, como la sociología, la epistemología, entre otras disciplinas. En estas áreas, el paradigma induce al conjunto de creencias, valores y supuestos compartidos que guían la investigación y el análisis de los fenómenos sociales. El cambio de paradigma puede ocurrir cuando se descubren nuevas

evidencias o se desarrollan nuevas teorías que contradicen el paradigma existente, lo que puede conducir a una reevaluación de las ideas previas y a la adopción de nuevos enfoques para comprender y explicar los fenómenos sociales.

Según Ballina (2013), El concepto de paradigma ha adquirido una gran relevancia en las investigaciones sociales desde la publicación del libro de Kuhn ya mencionado. Según Kuhn, un paradigma es un saber ya obtenido o una forma de percibir y comprender la tierra que unos investigadores solos o en conjunto deducen. Esto permite diferenciar comunidades científicas en función de las teorías y métodos que consideran legítimos.

En el contexto de la presente, se ha decidido usar el enfoque cuantitativo, que se centra en la comprobación de las anomalías existentes y se aplica a través de múltiples procedimientos rigurosos para garantizar un alto nivel de precisión y objetividad. La utilización de métodos cuantitativos permite realizar un análisis sistemático y riguroso de los datos, lo que aumenta la confianza de las consecuencias obtenidas y la validez de las conclusiones obtenidas. De esta manera, se busca sumar al avance del saber científico en el campo de estudio correspondiente y proporcionar información relevante y útil para tomar determinadas situaciones.

2.6. Bases antropológicas

Confort (1974) nos comenta que estas se evidencian en su secuencia histórica, se ubicaría específicamente en la aplicación del método científico que aplicaba Galileo un gran filoso en su estudio sobre la gravedad, en donde su fundamento epistémico brindaría como resultado el comprimido teórico y práctico de esta.

La cultura laboral como factor de estrés: La cultura laboral, las normas y valores compartidos en un lugar de trabajo pueden ser una fuente importante de estrés para los trabajadores. Por ejemplo, la cultura de trabajo que valora la competencia, la productividad y la falta de errores puede generar una presión constante que afecta el desempeño laboral y la salud integral.

Las diferencias culturales en la gestión del estrés: Diferentes culturas tienen diferentes formas de entender y manejar el estrés. Por ejemplo, en algunas culturas, la expresión emocional puede ser aceptable, en su contraparte en otras se espera que los trabajadores mantengan una fachada tranquila y serena en todo momento. Estas

diferencias culturales pueden afectar cómo los trabajadores experimentan y manejan el estrés.

Desde una perspectiva antropológica podría explorar cómo la cultura laboral, las diferencias culturales, la identidad laboral y el apoyo social pueden afectar el estrés y el desempeño. Se podrían utilizar métodos de investigación antropológicos como la etnografía y la entrevista para comprender la experiencia de los trabajadores y cómo interactúan con su entorno laboral.

CAPITULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1. Formulación de las hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Ha. Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH 2022.

Hn1. No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

Ha1. Existe relación significativa entre los **aspectos psicosomáticos del** estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

Hn1. No existe relación significativa entre los **aspectos psicosomáticos del** estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

Ha2. Existe relación significativa entre los **aspectos conductuales del** estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

Ho2. No existe relación significativa entre los **aspectos conductuales del** estrés y el desempeño laboral **as** de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

Ha3. Existe relación significativa entre los **aspectos emocionales del** estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

Ha3. No existe relación significativa entre los **aspectos emocionales del** estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022

Ha4. Existe relación significativa entre los **aspectos laborales del** estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

Ho4. No existe relación significativa entre los **aspectos laborales del** estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

3.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V.I: Estrés	Es la intransigencia física y emocional que surge cuando un sujeto se enfrenta a la demanda laboral alta que no pueden ser manejadas adecuadamente debido a la falta de equilibrio entre la labor y la reacción del individuo. Santana-cárdenas, (2016)	La variable independiente se operacionalizará mediante las dimensiones: Aspectos psicossomáticos Aspectos conductuales Aspectos emocionales Aspectos laborales	D1: Aspectos psicossomáticos D2: Aspectos conductuales D3: Aspectos emocionales D4: Aspectos laborales	Cansancio Fatiga crónica Malestar general Mala comunicación Ausentismo laboral Incapacidad de relación Distanciamiento Aburrimiento Irritabilidad Falta de capacidad laboral Falta de calidad de servicios Frecuentes conflictos interpersonales Asistencia laboral Puntualidad laboral Trabajo colaborativo	Nominal Medición A. Bajo B. Medio C. Alto
V.D: Desempeño laboral	Son las conductas o actitudes exhibidas por los empleados, significativas para obtener las	La variable dependiente se operacionalizará mediante las dimensiones: Asistencia y puntualidad Trabajo en equipo	D1: Asistencia y puntualidad D2: Trabajo en equipo		

metas programadas por la entidad. Chiavenato (2000)	Productividad Calidad de trabajo		Cumplimiento de normativa
		D3: Productividad	Resultados laborales Responsabilidad laboral
		D4: Calidad de trabajo	Innovación laboral Eficacia y eficiencia laboral

3.3. Definición operacional de las variables

V.I. Estrés: Es la reacción física y emocional que surge cuando un individuo se enfrenta a la demanda laboral alta que no pueden ser manejadas adecuadamente debido a la falta de equilibrio entre la labor de un trabajador y sus capacidades para enfrentar estas. Cárdenas, (2016)

D1: Aspectos psicossomáticos

D2: Aspectos conductuales

D3: Aspectos emocionales

D4: Aspectos laborales

V.D. Desempeño laboral: Son las conductas o actitudes exhibidas por los empleados, siendo estas significativas para obtener las metas programadas por la entidad. Chiavenato (2000)

D1: Asistencia y puntualidad

D2: Trabajo en equipo

D3: Productividad

D4: Calidad de trabajo

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

La presente se materializó en la modalidad semipresencial de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Huánuco, la cual se encuentra ubicada en la región de Huánuco, específicamente en la Carretera Central km 2.6. La muestra fue de 30 docentes, en los que se usó un instrumento de recolección de cifras adecuadas.

Es importante subrayar que la Universidad de Huánuco es una entidad de perfil privado que creada en 1984 "Universidad Privada Víctor Andrés Belaúnde" en homenaje al educador. Posteriormente, en 1989, se le otorgó el nombre de "Universidad Privada de Huánuco" Ley N° 26886.

4.2. Tipo y nivel de investigación

4.2.1. Tipo de investigación

Sánchez y Reyes (1998) esta es de fue naturaleza aplicada, ya que su finalidad es solucionar una problemática específica a través del análisis y consolidación del conocimiento científico aplicable en la práctica. Los resultados que se obtengan serán utilizados para proponer mejoras en el manejo del estrés en los docentes, con el objetivo de incrementar su desempeño laboral.

4.2.2. Nivel de investigación

Selltiz (1965) nos dice que es de nivel descriptivo-explicativo, puesto que tiene como objetivo identificar y explicar la problemática” entre las variables, siendo esta de nivel descriptivo-explicativo puesto que busca lo mencionado por el autor. En lugar de limitarse a establecer una correlación entre ambas variables, se busca comprender las razones subyacentes. Además, se presta atención a las propiedades importantes de la muestra estadística para precisar y especificar los resultados obtenidos.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

Esta, estuvo consentida por el total de docentes de la facultad de ciencias administrativas de modalidad semipresencial de la Universidad de Huánuco, 2022.

Tabla 1

Distribución de población de docentes de administración de empresas, modalidad semipresencial UDH - 2022

DOCENTES	GÉNERO		TOTAL
	M	F	
Tiempo completo	11	5	16
Tiempo parcial	9	5	14
Total	20	10	30

Nota. Lista de docentes contratados en el periodo del año 2022

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Arias (2006), dice que es un conjunto seleccionado de la población disponible y previamente definida y delimitada en su contexto.

Al ser la población poco numérica se tomó como muestra a todos los docentes, es decir fue total con 30 docentes.

Tabla 2

Distribución de muestra de docentes de administración de empresas, modalidad semipresencial UDH - 2022

DOCENTES	GÉNERO		TOTAL
	M	F	
Tiempo completo	11	5	16
Tiempo parcial	9	5	14
Total	20	10	30

Nota. Lista de docentes contratados en el periodo del año 2022

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Para el siguiente estudio, se incluyó al total de docentes estimados en la población, no se excluyó a ninguno de ellos, es decir, se trabajó con el total de docentes de la facultad de ciencias administrativas de la modalidad semipresencial de la Universidad de Huánuco, 2022.

4.4. Diseño de investigación

Este será descriptivo explicativo, cuyo esquema es el siguiente:

Donde:



4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

Encuesta: Briones (2008) nos indica que es una estrategia de investigación que radica en la recopilación de datos por preguntas a una muestra representativa de sujetos seleccionados. Este método se utiliza para obtener datos actitudes, opiniones y comportamientos en relación a un tema específico.

En resumen, la encuesta es una herramienta valiosa para conseguir información sobre la opinión y comportamiento de la población en general en torno a un asunto determinado. Así mismo en la presente investigación se aplicará la encuesta.

4.5.2. Instrumentos

Cuestionario: Según Hernández (1997), Un cuestionario es un recurso empleado en investigaciones para obtener datos mediante la realización de preguntas a los participantes. Es un método eficaz para obtener información detallada y estructurada sobre las actitudes, opiniones, comportamientos,

conocimientos o experiencias de un grupo determinado. Así mismo en el presente uso el cuestionario, instrumento de la técnica de la encuesta.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Chávez (2007) expresa que la validez se refiere a la precisión y exactitud con que un instrumento o herramienta de medición es capaz de evaluar y medir de manera efectiva lo que se supone que debe medir, es decir, su capacidad para obtener resultados que sean coherentes y confiables con el objetivo de la investigación.

Tabla 3

Tabla de validación de instrumento

Apellidos y nombres	Grado Académico	Procedencia	Puntaje promedio asignado
Jáuregui Romero, Luis Miguel	Doctor en administración	Docente UNHEVAL	90%
Romero Vela, Jorge Ernesto	Doctor en administración	Docente UNHEVAL	91%
Rojas Matos, Juan Carlos	Doctor en administración	Docente UNHEVAL	93%
Jesús Aquino, Jorge Luis	Doctor en administración	Docente UNHEVAL	94%
Rivera Lazo, Melida Sara	Doctor en administración	Docente UNHEVAL	92%
Promedio Global			92%

Nota. Fichas de validación de instrumento.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Tabla 4
Alpha de Cronbach del instrumento

Variable y/o dimensiones	% Alpha de Cronbach	Nº Ítems
ESTRES	0,83	12
D1: Aspectos psicosomáticos	0,83	3
D2: Aspectos conductuales	0,83	3
D3: Aspectos emocionales	0,83	3
D4: Aspectos laborales	0,83	3
DESEMPEÑO LABORAL	0,83	12
D1: Asistencia y puntualidad	0,83	3
D2: Trabajo en equipo	0,84	3
D3: Productividad	0,84	3
D4: Calidad de trabajo	0,83	3

Nota. Resultado de prueba piloto aplicada a un sub conjunto de la muestra.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

En la investigación, se emplearán diversas técnicas para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos. Estas técnicas son:

- El análisis estadístico, que según Field (2013), es un método útil para resumir y analizar datos cuantitativos y para probar hipótesis de investigación.
- El análisis de contenido, que según Krippendorff (2013), es un método útil para analizar datos cualitativos, ya que permite identificar patrones y temas relevantes en el estudio. El análisis de regresión, una técnica que permite analizar la relación entre dos o más variables, y que según Kutner et al. (2005), es un método útil para analizar datos cuantitativos y probar hipótesis de investigación.
- El análisis de datos geográficos, que según Bivand et al. (2013), es una técnica útil para analizar datos cuantitativos y su relación con la ubicación geográfica.

4.7. Aspectos éticos

Debido a las cuestiones éticas, las identidades de los sujetos que sean partícipes en la muestra no se escribirán, solo se relatará a ellos en los resultados.

Se informó a los participantes sobre los objetivos y procedimientos de la investigación, así como de sus derechos y responsabilidades, y obtener su consentimiento documentado.

Se garantizó la confidencialidad de los datos y proteger la identificación de los partícipes mediante la eliminación de información personal reconocible.

Se respetó los principios éticos de honestidad e integridad en toda la investigación, iniciado en su diseño de estudio hasta los resultados.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo

Variable: Estrés

Tabla 5

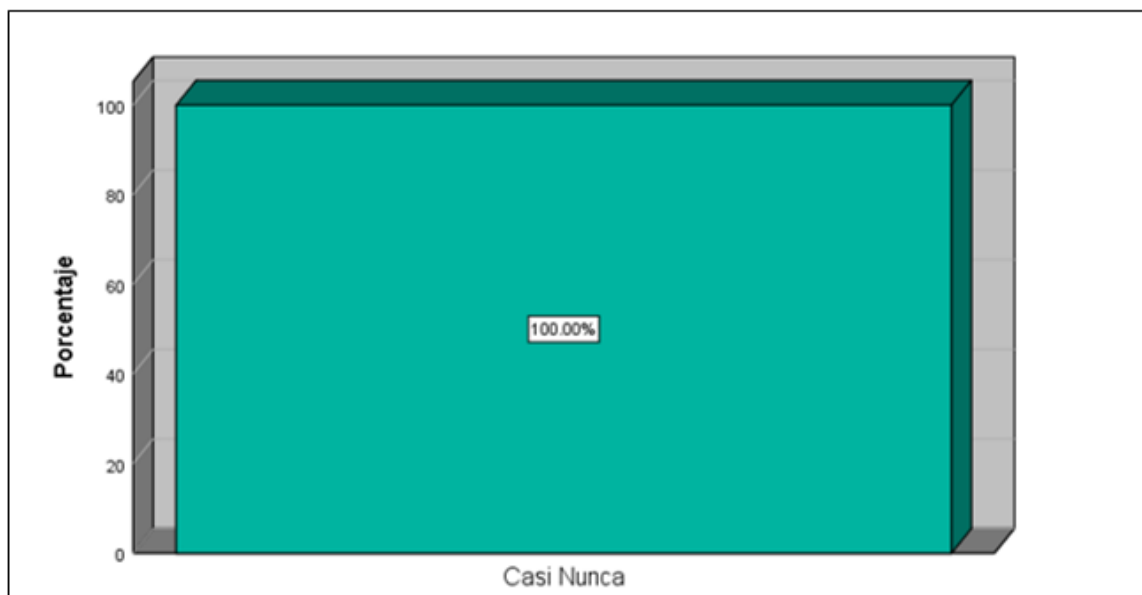
Cansancio en su lugar de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	30	100.0	100.0	100.0

Nota. Tabla es resultante de la base de datos.

grafico 1

Cansancio en su lugar de trabajo



Nota. Gráfico resultante de la tabla 5

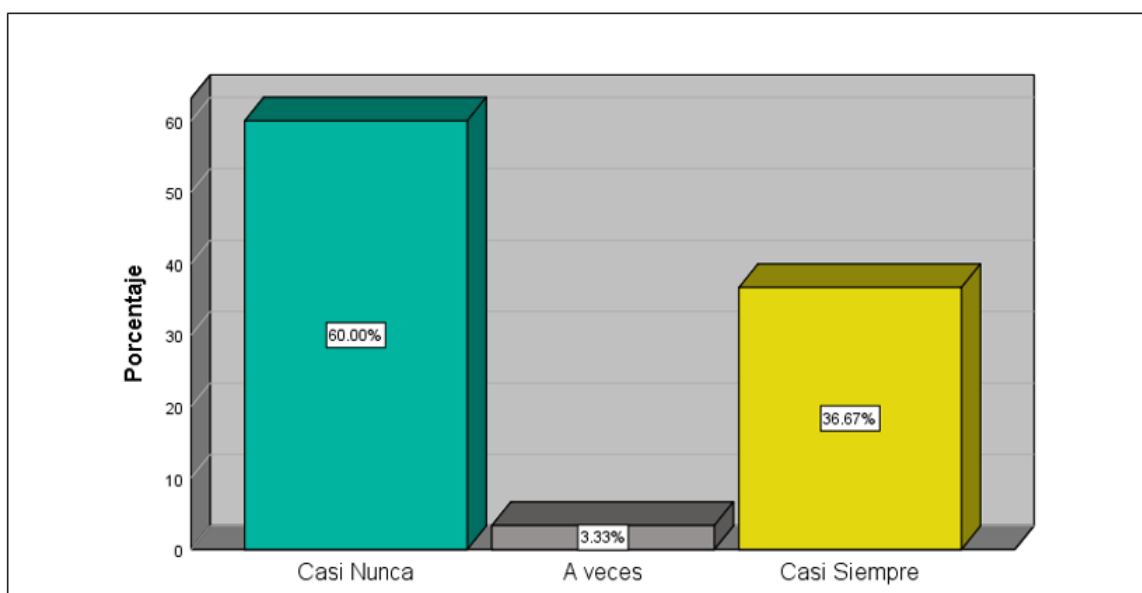
Interpretación: Del total de los encuestados, el 100 % de las docentes indican casi nunca sentir cansancio laboral.

Tabla 6
Episodios de fatiga laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	18	60.0	60.0	60.0
	A veces	1	3.3	3.3	63.3
	Casi Siempre	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Nota.*Tabla es resultante de la base de datos.

Grafico 2
Episodios de fatiga laboral



*Nota.*Gráfico resultante de la tabla 6

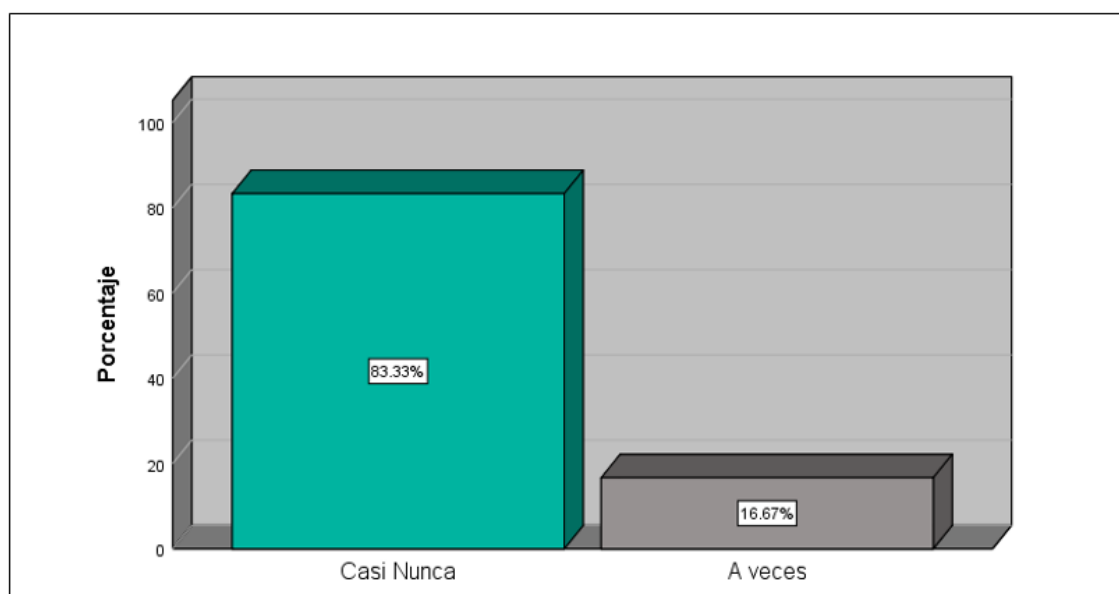
Interpretación: Del total de los encuestados, el 60 % de las docentes indican casi nunca tienen episodios de fatiga laboral, un 3,33% indican a veces tienen episodios de fatiga laboral y un 36,67% indican a casi siempre tienen episodios de fatiga laboral .

Tabla 7
Malestar general

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	25	83.3	83.3	83.3
	A veces	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 3
Malestar general



Nota. Gráfico resultante de la tabla 7

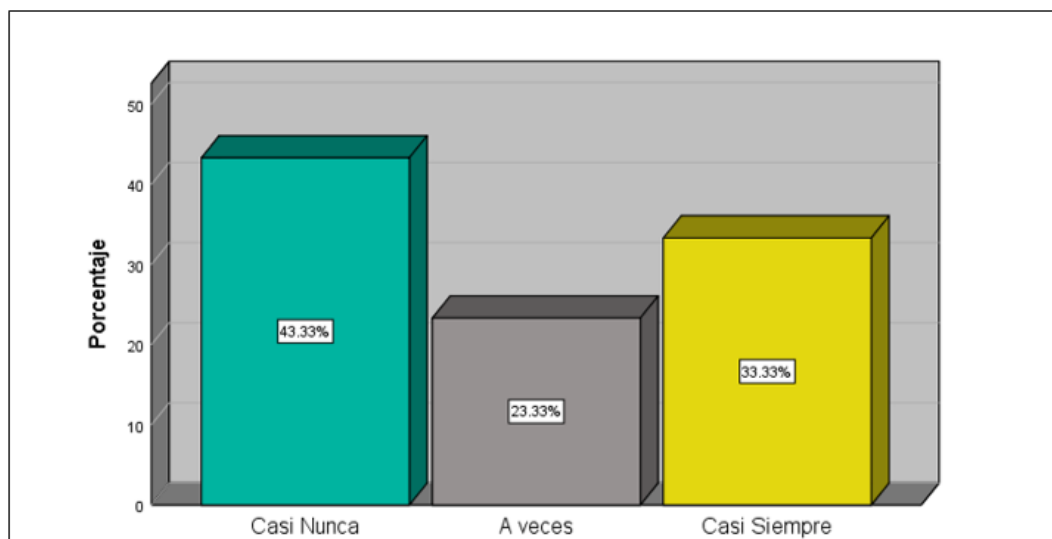
Interpretación: Del total de los encuestados, el 83,33 % de las docentes indican casi nunca tienen episodios de malestar general, un 16,67% indican a veces tienen episodios de malestar general en su trabajo.

Tabla 8
Problemas de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	13	43.3	43.3	43.3
	A veces	7	23.3	23.3	66.7
	Casi Siempre	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Nota.*Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 4
Problemas de comunicación



*Nota.*Gráfico resultante de la tabla 8

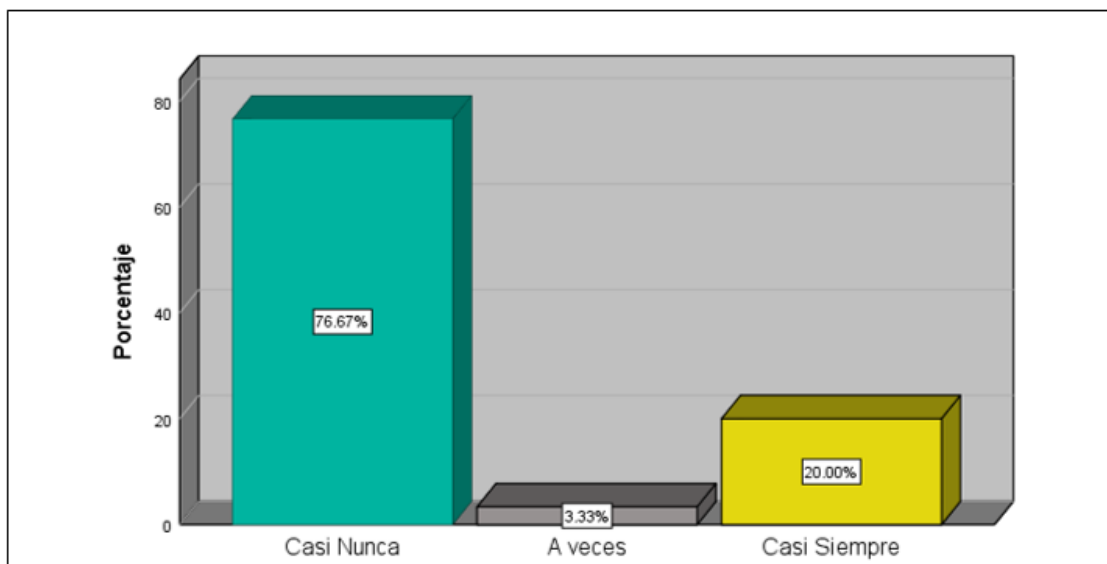
Interpretación: Del total de los encuestados, el 43,33 % de las docentes indican casi nunca tienen problemas de comunicación, un 23,33% indican a veces tienen problemas de comunicación y un 33,33% indican que casi siempre tienen problemas de comunicación en el trabajo.

Tabla 9
Ausencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	23	76.7	76.7	76.7
	A veces	1	3.3	3.3	80.0
	Casi Siempre	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Nota.*Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 5
Ausencia laboral



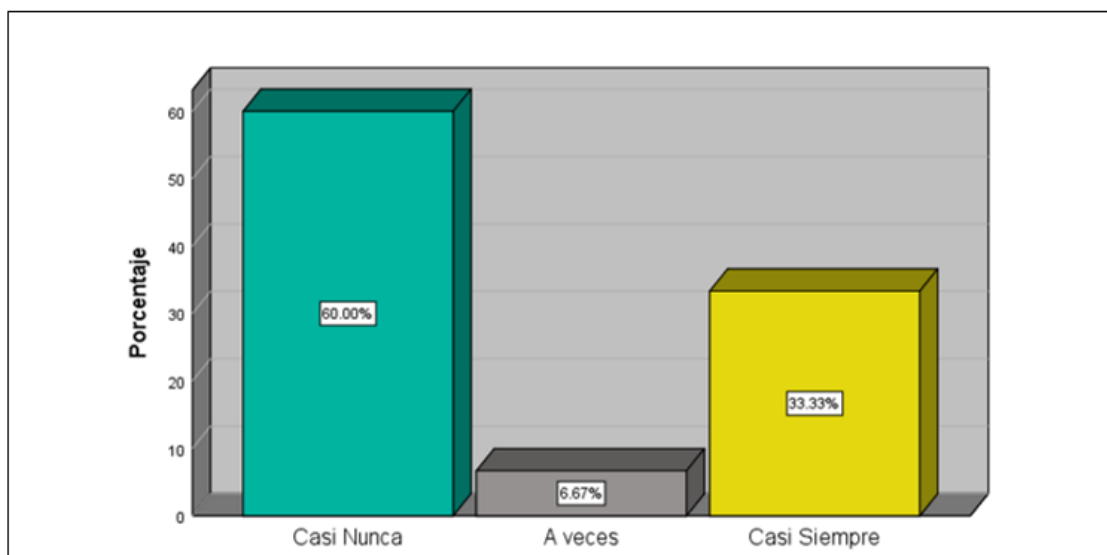
*Nota.*Grafico resultante de la tabla 9

Interpretación: Del total de los encuestados, el 76,67 % de las docentes indican casi nunca realizan ausencia laboral, un 3,33% indican a veces realizan una ausencia laboral y un 20 % indican que casi siempre realizan una ausencia laboral.

Tabla 10**Problemas laborales de confianza**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	18	60.0	60.0	60.0
	A veces	2	6.7	6.7	66.7
	Casi Siempre	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Nota.*Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 6**Problemas laborales de confianza**

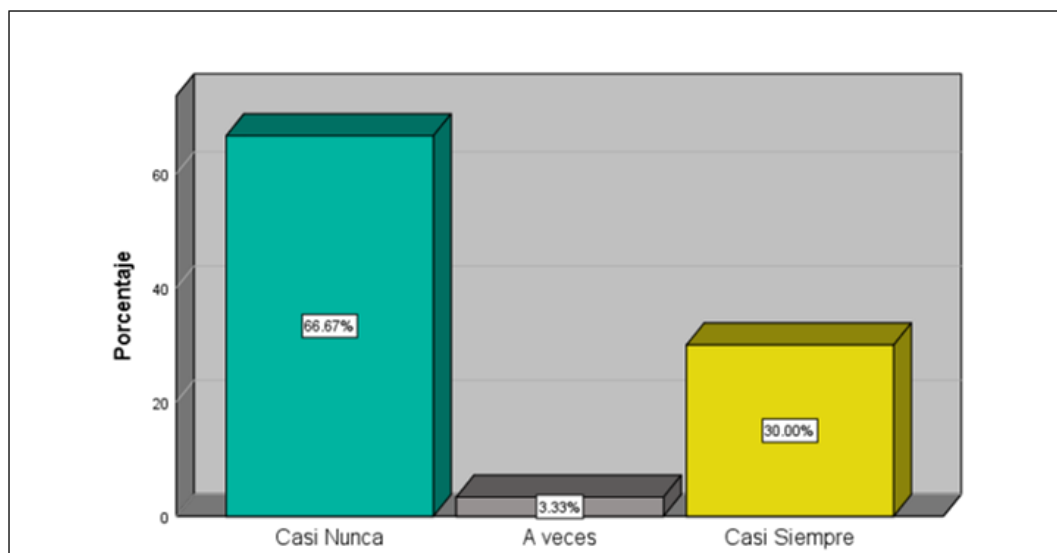
*Nota.*Gráfico resultante de la tabla 10

Interpretación: Del total de los encuestados, el 60 % de las docentes indican casi nunca tienen problemas laborales de confianza, un 6,67% indican a veces problemas laborales de confianza y un 33,33 % indican que casi siempre tienen problemas laborales de confianza.

Tabla 11**Aburrimiento laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi Nunca	20	66.7	66.7	66.7
	A veces	1	3.3	3.3	70.0
	Casi Siempre	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Nota.*Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 7**Aburrimiento laboral**

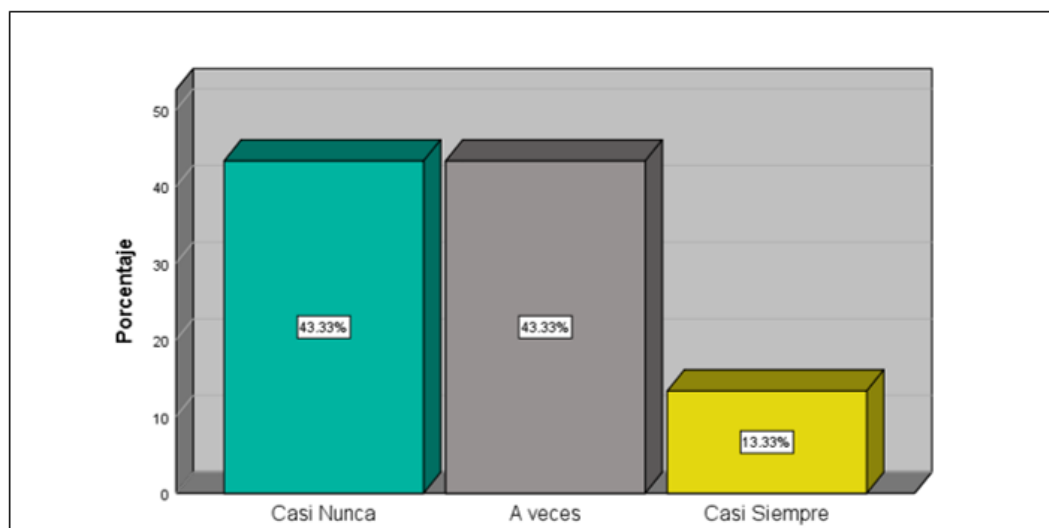
*Nota.*Gráfico resultante de la tabla 11

Interpretación: Del total de los encuestados, el 66,67 % de las docentes indican casi nunca tienen aburrimiento laboral, un 3,33% indican a veces tienen aburrimiento laboral y un 30 % indican que casi siempre tienen aburrimiento laboral.

Tabla 12**Irritabilidad laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi Nunca	13	43.3	43.3	43.3
	A veces	13	43.3	43.3	86.7
	Casi Siempre	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 8**Irritabilidad laboral**

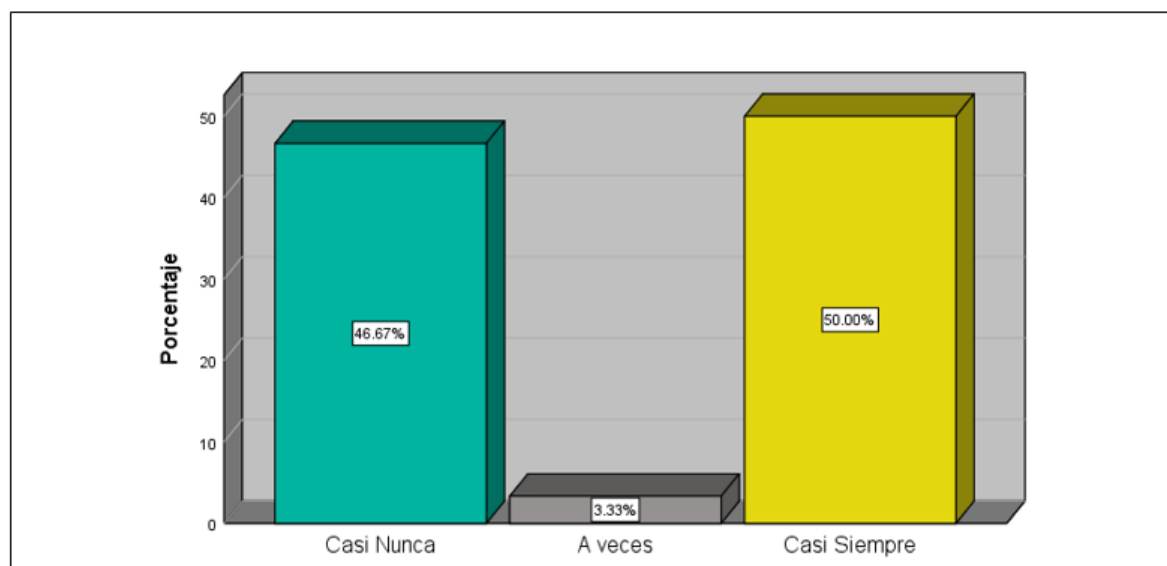
Nota. Gráfico resultante de la tabla 12

Interpretación: Del total de los encuestados, el 43,44 % de las docentes indican casi nunca tienen irritabilidad laboral, un 43,33% indican a veces tienen irritabilidad laboral y un 13,33 % indican que casi siempre tienen irritabilidad laboral.

Tabla 13**Desanimio laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi Nunca	14	46.7	46.7	46.7
	A veces	1	3.3	3.3	50.0
	Casi Siempre	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 9**Desanimio laboral**

Nota. Gráfico resultante de la tabla 13

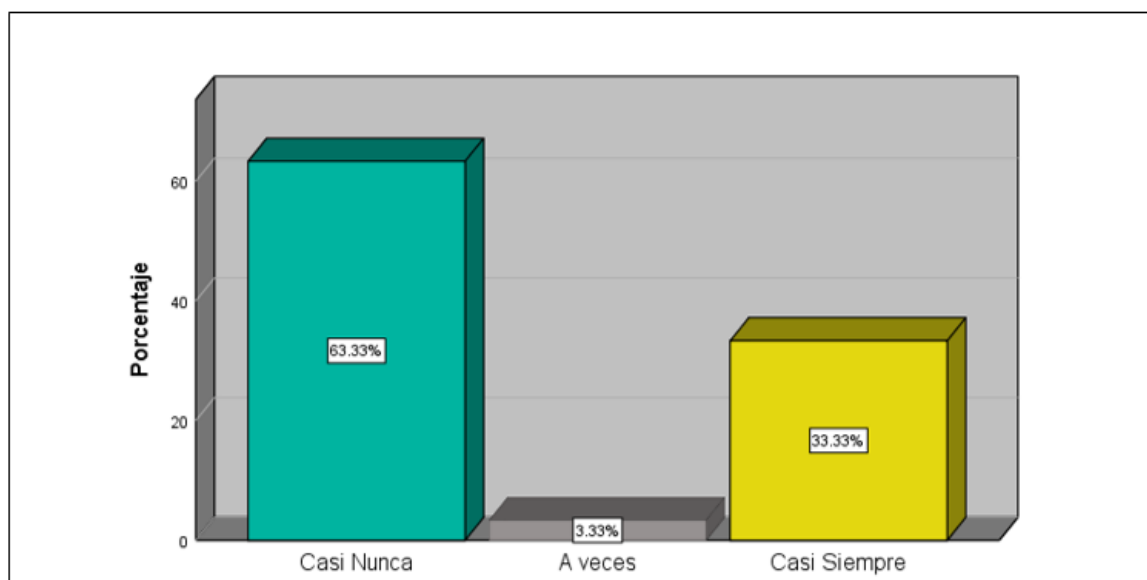
Interpretación: Del total de los encuestados, el 46,67 % de las docentes indican casi nunca tienen desanimio laboral, un 3,33% indican a veces tienen desanimio laboral y un 50 % indican que casi siempre tienen desanimio laboral.

Tabla 14
Capacitación laboral idónea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	19	63.3	63.3	63.3
	A veces	1	3.3	3.3	66.7
	Casi Siempre	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 10
Capacitación laboral idónea



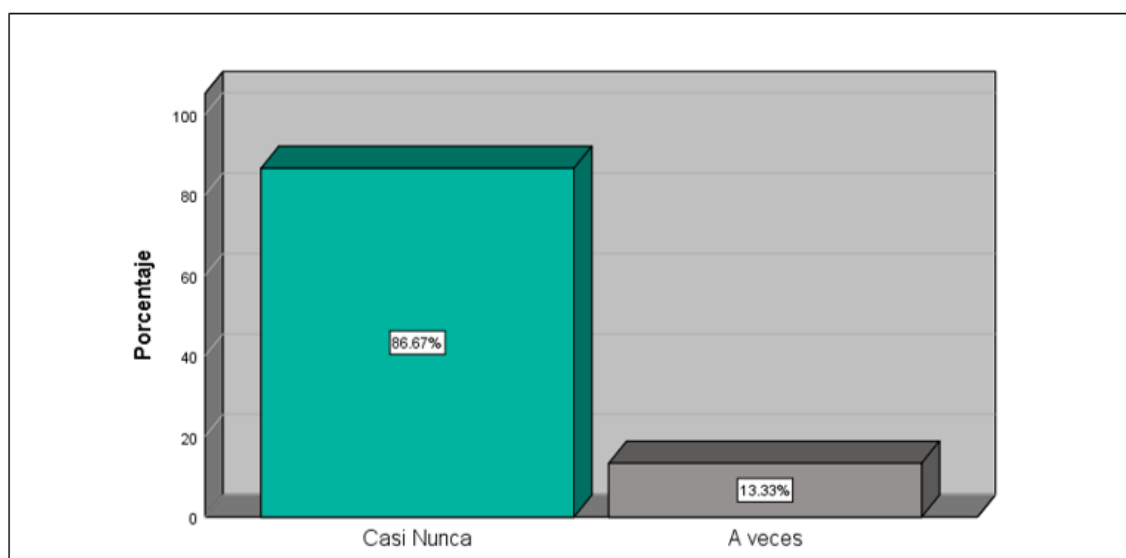
Nota. Gráfico resultante de la tabla 13

Interpretación: Del total de los encuestados, el 63,33 % de las docentes indican casi nunca tienen una idónea capacitación laboral, un 3,33% indican a veces tienen idónea capacitación laboral y un 50 % indican que casi siempre tienen idónea capacitación laboral.

Tabla 15**Servicios laborales idóneos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	26	86.7	86.7	86.7
	A veces	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Nota.*Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 11**Servicios laborales idóneos**

*Nota.*Gráfico resultante de la tabla 15

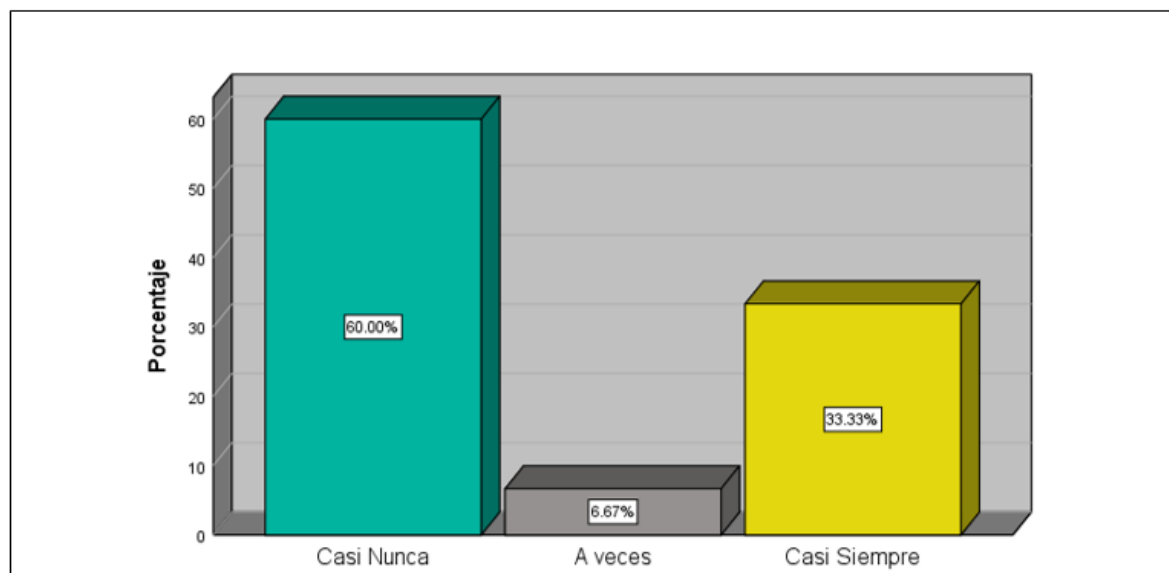
Interpretación: Del total de los encuestados, el 66,67 % de las docentes indican casi nunca tienen servicios laborales idóneos, un 13,33% indican a veces tienen servicios laborales idóneos.

Tabla 16
Conflictos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi Nunca	18	60.0	60.0	60.0
	A veces	2	6.7	6.7	66.7
	Casi Siempre	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Nota.*Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 12
Conflictos laborales



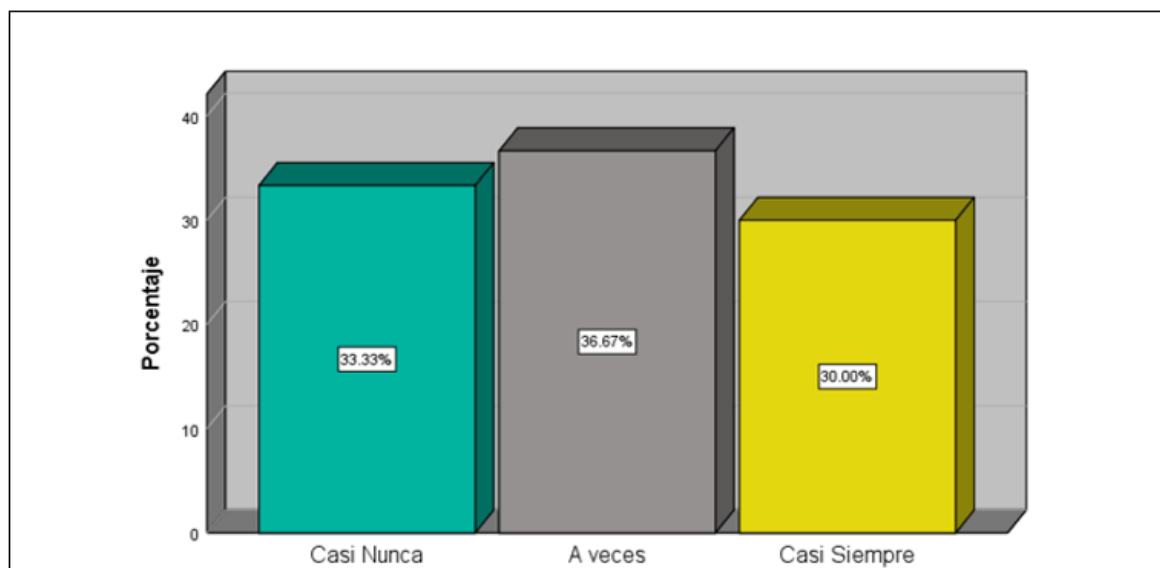
*Nota.*Gráfico resultante de la tabla 16

Interpretación: Del total de los encuestados, el 60% de las docentes indican casi nunca tienen conflictos laborales, un 6,67% indican a veces tienen conflictos laborales y un 33,33% indican que casi siempre tienen conflictos laborales.

Var: Desempeño laboral**Tabla 17****Solicitud de permiso**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi Nunca	10	33.3	33.3	33.3
	A veces	11	36.7	36.7	70.0
	Casi Siempre	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 13**Solicitud de permiso**

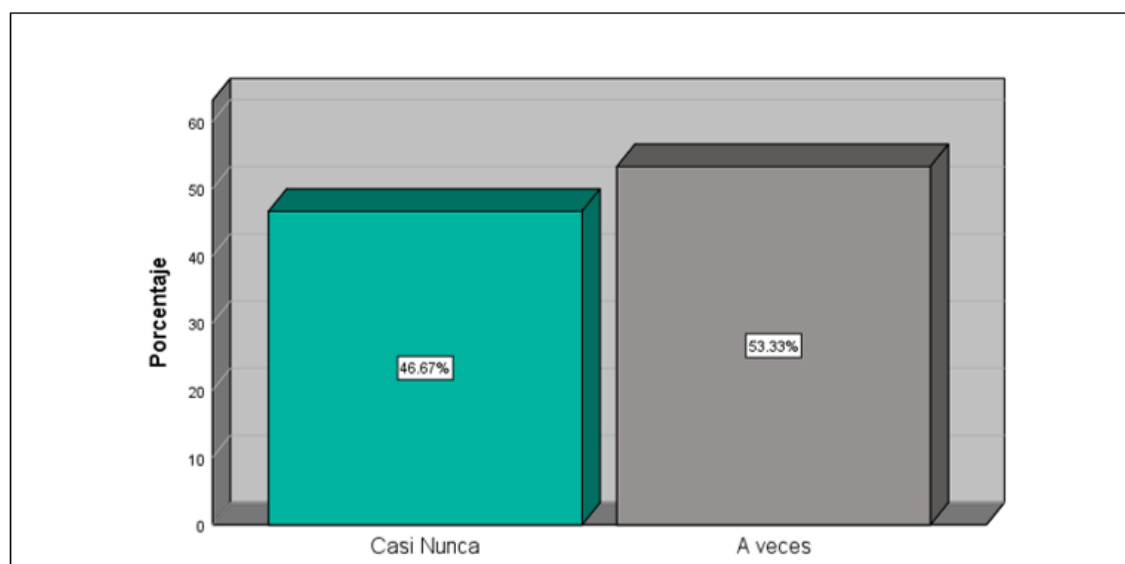
Nota. Gráfico resultante de la tabla 17

Interpretación: Del total de los encuestados, el 33,33% de las docentes indican casi nunca presentan una solicitud de permiso, un 36,67% indican a veces presentan una solicitud de permiso y un 33,33% indican que presentan una solicitud de permiso.

Tabla 18**Continuidad de asistencia laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi Nunca	14	46.7	46.7	46.7
	A veces	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 14**Continuidad de asistencia laboral**

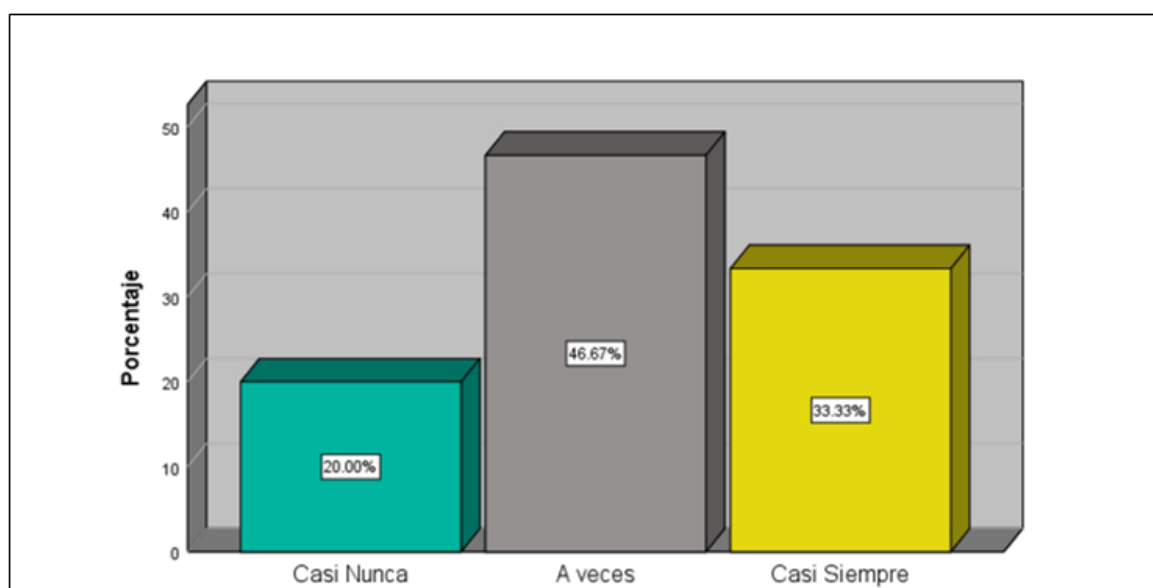
Nota. Gráfico resultante de la tabla 18

Interpretación: Del total de los encuestados, el 46,46% de las docentes indican casi nunca tienen una continuidad laboral idónea, un 53,33% indican a veces tienen una continuidad laboral idónea.

Tabla 19**Puntualidad laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi Nunca	6	20.0	20.0	20.0
	A veces	14	46.7	46.7	66.7
	Casi Siempre	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 15**Puntualidad laboral**

Nota. Gráfico resultante de la tabla 19

Interpretación: Del total de los encuestados, el 20% de las docentes indican casi nunca mantienen puntualidad laboral, un 46,46% indican a veces mantienen una puntualidad laboral y un 33,33% indican que casi siempre mantienen una puntualidad laboral.

Tabla 20

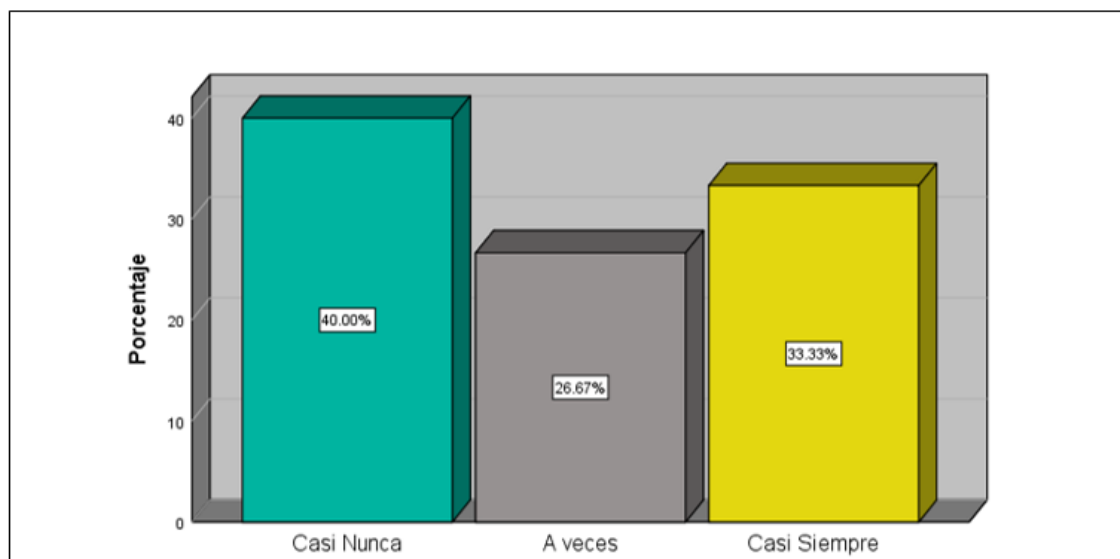
Trabajo colaborativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Casi Nunca	12	40.0	40.0	40.0
o	A veces	8	26.7	26.7	66.7
	Casi Siempre	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 16

Trabajo colaborativo



Nota. Gráfico resultante de la tabla 20

Interpretación: Del total de los encuestados, el 40% de los docentes indican casi nunca tienen un trabajo colaborativo idóneo, un 26,67% indican a veces tienen un trabajo colaborativo idóneo y un 33,33% indican que casi siempre tienen un trabajo colaborativo idóneo.

Tabla 21

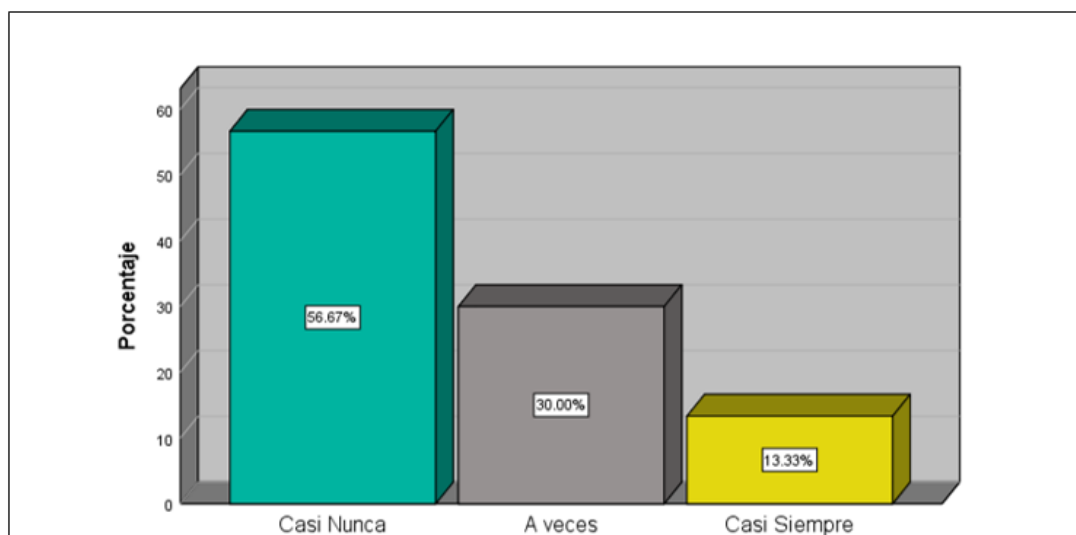
Compañerismo laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi Nunca	17	56.7	56.7	56.7
	A veces	9	30.0	30.0	86.7
	Casi Siempre	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Nota.*Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 17

Compañerismo laboral



*Nota.*Gráfico resultante de la tabla 21

Interpretación: Del total de los encuestados, el 56,67% de los docentes indican casi nunca tienen compañerismo laboral, un 30% indican a veces tienen compañerismo laboral y un 13,33% indican que casi siempre tienen compañerismo laboral.

Tabla 22

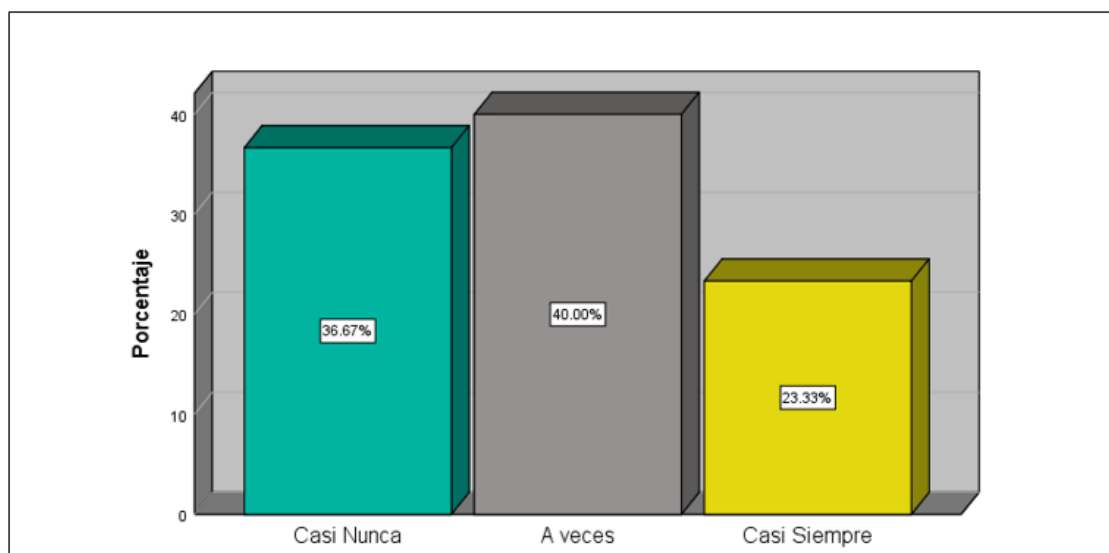
Cumplimiento de normativa laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi Nunca	11	36.7	36.7	36.7
	A veces	12	40.0	40.0	76.7
	Casi Siempre	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 18

Cumplimiento de normativa laboral



Nota. Gráfico resultante de la tabla 22

Interpretación: Del total de los encuestados, el 36,67% de los docentes indican casi nunca cumplen con la normativa laboral, un 40% indican a veces cumplen con la normativa laboral y un 23,33% indican que cumplen con la normativa laboral.

Tabla 23

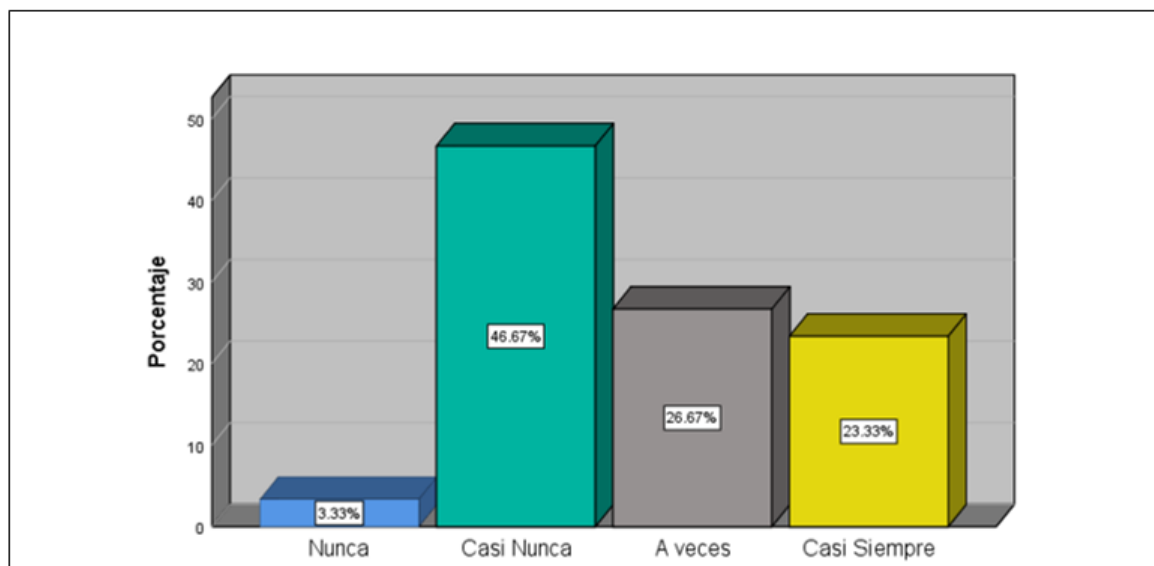
Amonestación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	1	3.3	3.3	3.3
	Casi Nunca	14	46.7	46.7	50.0
	A veces	8	26.7	26.7	76.7
	Casi Siempre	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Nota.*Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 19

Amonestación laboral



*Nota.*Gráfico resultante de la tabla 23

Interpretación: Del total de los encuestados, el 3,67% de los docentes indican nunca reciben amonestación laboral, un 46,67% indican casi nunca reciben amonestación laboral, un 26,67% a veces reciben amonestación laboral y un 23,33% casi siempre reciben amonestación laboral.

Tabla 24

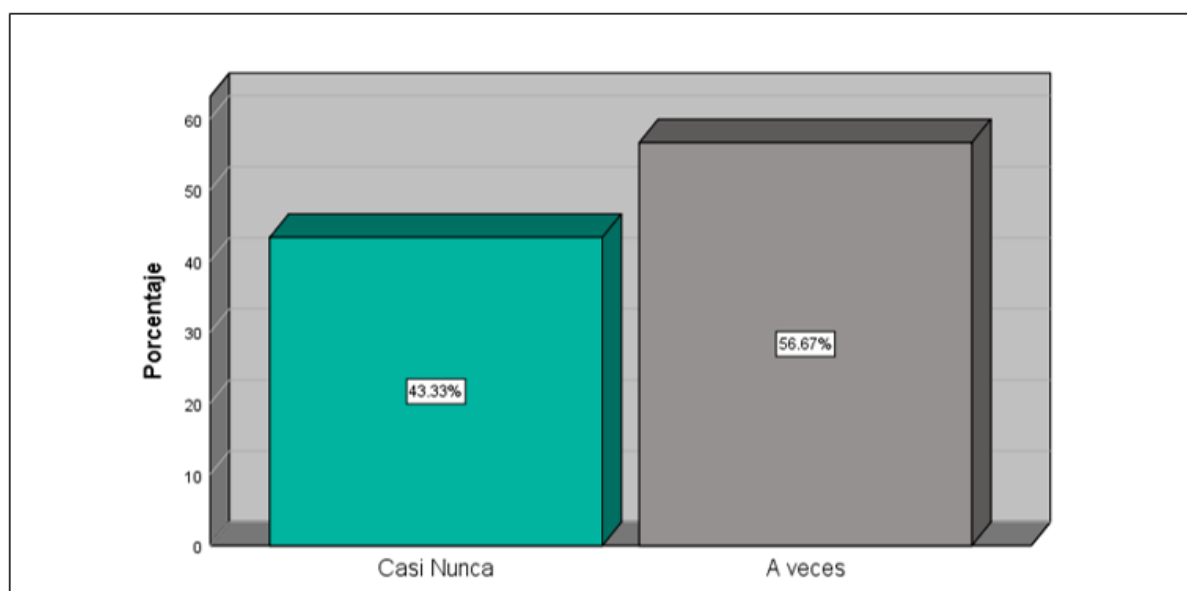
Cumplimiento de cronograma laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Casi Nunca	13	43.3	43.3	43.3
o	A veces	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 20

Cumplimiento de cronograma laboral



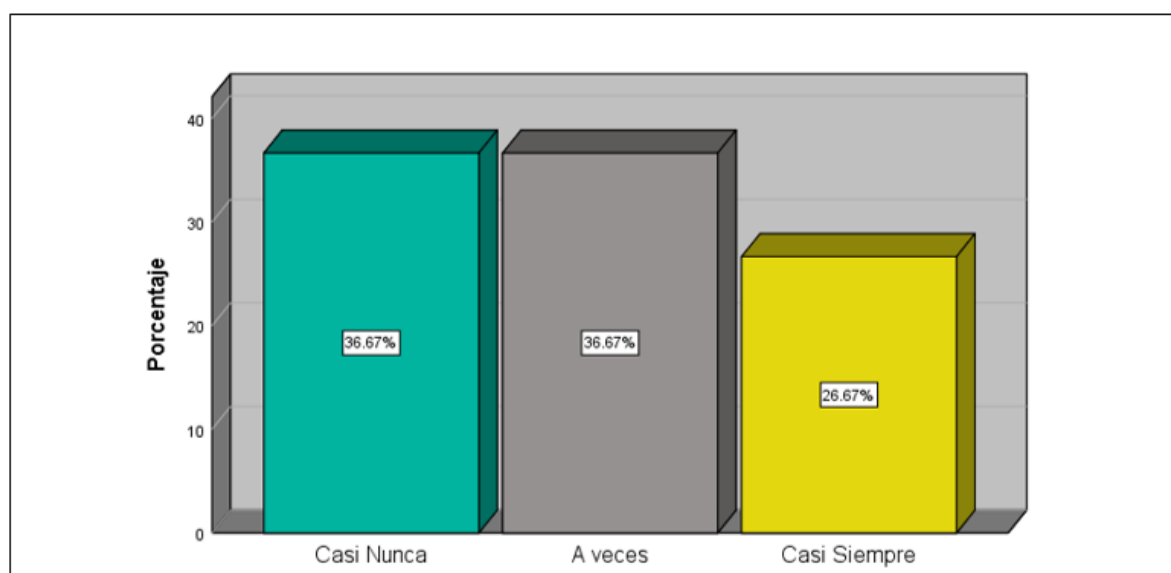
Nota. Gráfico resultante de la tabla 24

Interpretación: Del total de los encuestados, el 43,33% de los docentes indican casi nunca cumplen con el cronograma laboral, un 56,67% indican a veces cumplen con el cronograma laboral.

Tabla 25**Empatía laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi Nunca	11	36.7	36.7	36.7
	A veces	11	36.7	36.7	73.3
	Casi Siempre	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Nota.*Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 21**Empatía laboral**

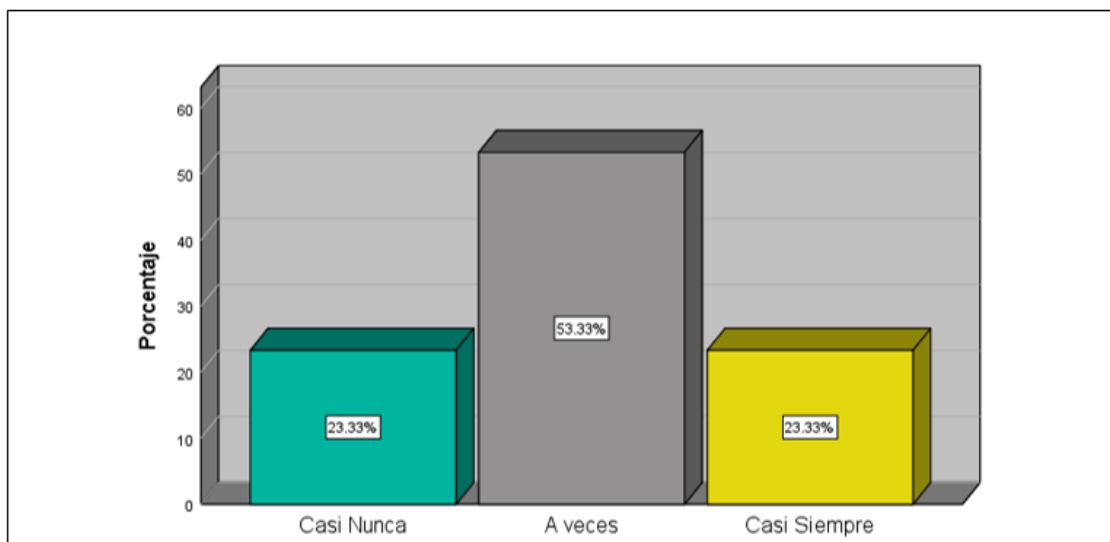
*Nota.*Gráfico resultante de la tabla 25

Interpretación: Del total de los encuestados, el 36,66% de los docentes indican casi nunca tienen empatía laboral, un 36,67% indican a veces tienen empatía laboral y un 26,67% indican que casi siempre tienen empatía laboral.

Tabla 26**Innovación laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi Nunca	7	23.3	23.3	23.3
	A veces	16	53.3	53.3	76.7
	Casi Siempre	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Nota.*Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 22**Innovación laboral**

*Nota.*Gráfico resultante de la tabla 26

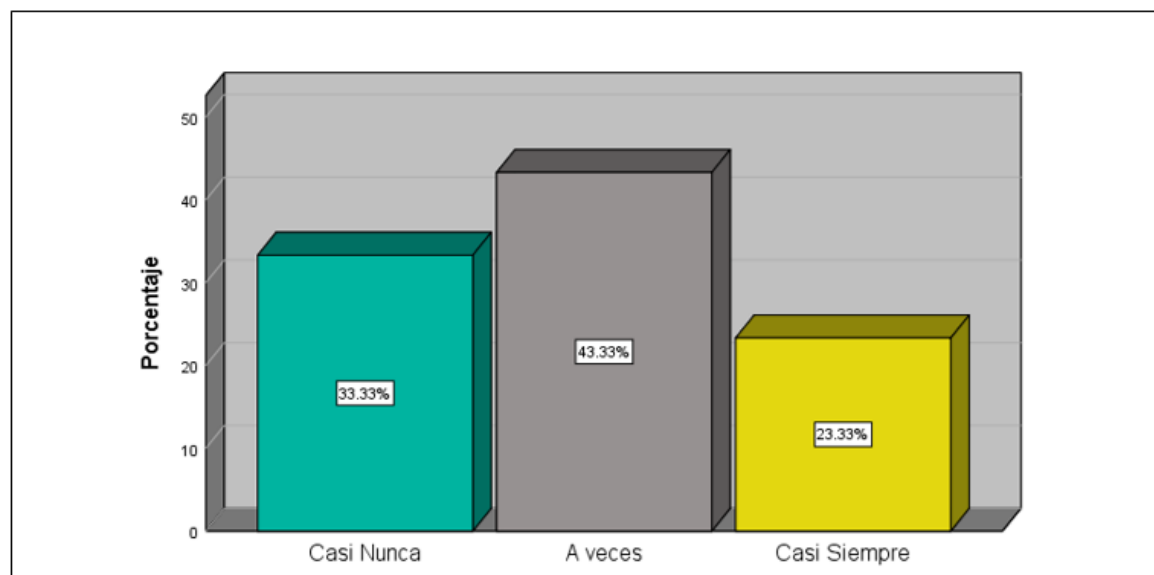
Interpretación: Del total de los encuestados, el 23,33% de los docentes indican casi nunca muestran innovación laboral, un 53,33% indican a veces muestran innovación laboral y un 23,33% indican que casi siempre muestran innovación laboral.

Tabla 27
Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi Nunca	10	33.3	33.3	33.3
	A veces	13	43.3	43.3	76.7
	Casi Siempre	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Nota.*Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 23
Liderazgo



*Nota.*Gráfico resultante de la tabla 27

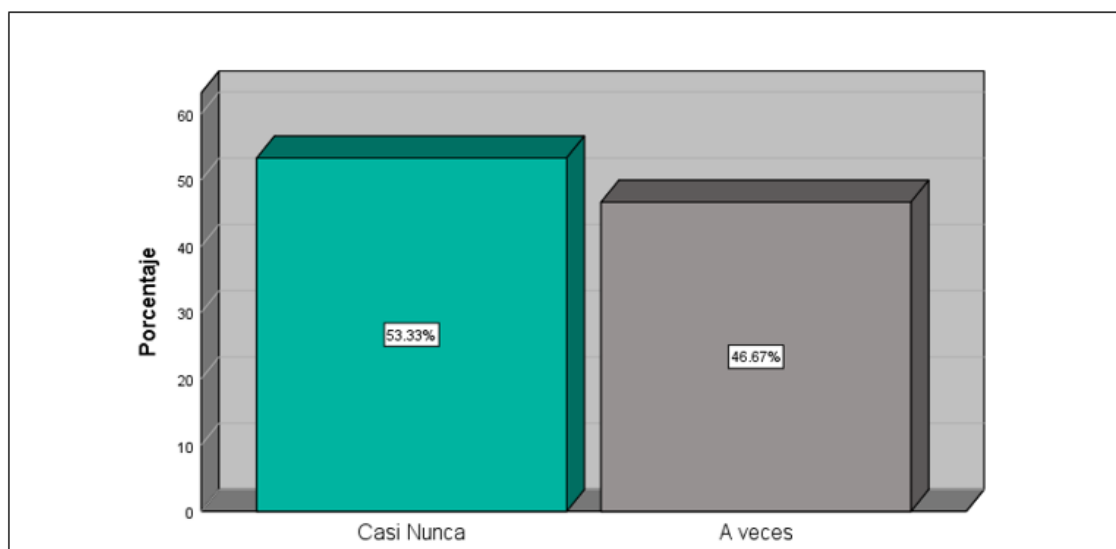
Interpretación: Del total de los encuestados, el 33,33% de los docentes indican casi nunca muestran liderazgo laboral, un 43,33% indican a veces muestran liderazgo laboral y un 23,33% indican que casi siempre muestran liderazgo laboral.

Tabla 28
Cumplimiento de metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi Nunca	16	53.3	53.3	53.3
	A veces	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Nota.*Tabla es resultante de la base de datos.

Gráfico 24
Cumplimiento de metas



*Nota.*Gráfico resultante de la tabla 28

Interpretación: Del total de los encuestados, el 53,33% de los docentes indican casi nunca cumplen con las metas laborales establecidas, un 46,67% indican a veces cumplen con las metas laborales establecidas.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha. Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco 2022.

Ho. No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco 2022.

Tabla 15

Correlación de ambas VAR

		V:ESTRES	V:DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	V_E	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.198
		N	30
V_D		Coeficiente de correlación	.198
		Sig. (bilateral)	.295
		N	30

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

Nota. Elaboración propia

Nivel de Significancia: $\alpha = 5\%$

Valor Spearman = 0.198

P valor = 0,000 < $\alpha = 0.05$

Decisión: Rechazar Ho

Conclusión: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes de la UDH 2022.

Hipótesis específica N 1

Ha1. Existe relación significativa entre los aspectos psicosomáticos del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

Ho1. No existe relación significativa entre los aspectos psicosomáticos del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022

Tabla 16

Correlación de la D1 con la VAR: D

		D1_E	V_D
Rho de Spearman	D1_E	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	V_D	Coefficiente de correlación	.198
		Sig. (bilateral)	.295
		N	30

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

Nota. Elaboración propia

Nivel de Significancia: $\alpha = 5\%$

Valor Spearman = 0.198

P valor = 0,000 < $\alpha = 0.05$

Decisión: Rechazar Ho

Conclusión: Existe relación significativa entre la D1: aspectos psicosomáticos del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la UDH 2022.

Hipótesis específica N 2

Ha2. Existe relación significativa entre los aspectos conductuales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

Ho2. No existe relación significativa entre los aspectos conductuales del estrés y el desempeño laboral as de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

Tabla 17

Correlación de la D2 con la VAR: D

		D2_E	V_D
Rho de Spearman	D2_E	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.259
		N	30
V_D	D2_E	Coefficiente de correlación	.259
		Sig. (bilateral)	.167
		N	30

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

Nota. Elaboración propia

Nivel de Significancia: $\alpha = 5\%$

Valor Spearman = 0.259

P valor = 0,000 < $\alpha = 0.05$

Decisión: Rechazar Ho

Conclusión: Existe relación significativa entre la D2: aspectos conductuales del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la UDH 2022.

Hipótesis específica N 3

Ha3. Existe relación significativa entre los aspectos emocionales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

Ha3. No existe relación significativa entre los aspectos emocionales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

Tabla 18

Correlación de la D3 con la VAR: D

			D3_E	V_D
Rho de Spearman	D3_E	Coefficiente de correlación	1.000	.196
		Sig. (bilateral)	.	.300
		N	30	30
V_D	V_D	Coefficiente de correlación	.196	1.000
		Sig. (bilateral)	.300	.
		N	30	30

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

Nota. Elaboración propia

Nivel de Significancia: $\alpha = 5\%$

Valor Spearman = 0.196

P valor = 0,000 < $\alpha = 0.05$

Decisión: Rechazar Ho

Conclusión: Existe relación significativa entre la D3: aspectos emocionales del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la UDH, 2022.

Hipótesis específica N 4

Ha4. Existe relación significativa entre los aspectos laborales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la de la UDH, 2022.

Ho4. No existe relación significativa entre los aspectos laborales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022.

Tabla 19

Correlación de la D4 con la VAR: D

			D4_E	V_D
Rho de Spearman	D4_E	Coefficiente de correlación	1.000	.069
		Sig. (bilateral)	.	.716
	N		30	30
	V_D	Coefficiente de correlación	.069	1.000
		Sig. (bilateral)	.716	.
	N		30	30

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

Nota. Elaboración propia

Nivel de Significancia: $\alpha = 5\%$

Valor de la Prueba: Spearman = 0.069

P valor = 0,000 < $\alpha = 0.05$

Decisión: Rechazar Ho

Conclusión: Existe relación significativa entre la D4: aspectos laborales del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la UDH 2022.

5.3. Discusión de resultados

Después de analizar los resultados, se confirma la H.G que plantea una conexión significativa entre el estrés y el rendimiento laboral de los docentes de la UDH. Estos hallazgos concuerdan con lo afirmado por otros estudios previos en la materia. Así como Sahili y Kornhauser (2010), el cual asevera que el estrés laboral de los profesores puede generar una respuesta emocional y física negativa, lo que puede llevar a una sensación de fatiga y desgaste en los docentes. Este estrés también puede ser medido mediante instrumentos fisiológicos y puede estar relacionado con ataques prolongados de ansiedad. Según la Tabla N 13 de Correlación, que presenta una significancia de $\alpha = 5\%$ y un Valor de Spearman: 0.198, ello contribuyendo a la afirmación de la relación significativa entre estrés y desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, respaldando la hipótesis planteada en la investigación.

También, aceptamos la hipótesis específica N1 de que existe una relación significativa entre los aspectos psicosomáticos del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la UDH. Estos se suman con lo que afirman Cuevas y García (2012) quienes señalaron que se identificó el estrés laboral como una reacción al desequilibrio que experimentan los individuos al enfrentarse a su entorno laboral. Esto se pudo observar en la Tabla 14 de Correlación, donde se comparó la variable D1 con la variable D y se alcanzó un nivel significativo de $\alpha = 5\%$ y un valor de la prueba de Spearman de 0.198.

También, aceptamos la hipótesis específica N2 de que existe una relación significativa entre los aspectos conductuales del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la UDH. Estos se suman con lo que afirman Barraza y Acosta (2011) que sostienen que el estrés laboral puede generar enfermedades en el ser humano debido a situaciones habituales en el entorno laboral, afectando tanto su bienestar físico como intelectual, e incluso su rendimiento. La tabla 15 de correlación de la variable D2 con la variable D muestra que hay una relación significativa, con una significancia de $\alpha = 5\%$ y un valor Spearman de 0.259.

También, aceptamos la hipótesis específica N3 de que existe una relación significativa entre los aspectos emocionales del estrés y el desempeño laboral de los

docentes de la UDH, ya que la Tabla 16 Correlación de la D3 con la VAR: D, muestra una Significancia de $\alpha = 5\%$ y un Valor Spearman de 0.196.

También, aceptamos la hipótesis específica N4 de que existe una relación significativa entre los aspectos laborales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, ya que la Tabla 17 Correlación de la D4 con la VAR: D, muestra una Significancia de $\alpha = 5\%$ y Valor de Spearman de 0.069.

Igualmente guarda relación con el trabajo de Cordero (2015) quien señala que el tema del estrés laboral es un tema de gran complejidad e interés, se puede observar la relación significativa entre el estrés laboral y las fuentes de estrés presentes en el entorno laboral, sin embargo, no se halló una relación significativa.

De la misma manera con el trabajo de Portero (2015) La construcción de la inteligencia emocional ha sido objeto de atención en el entorno laboral en las últimas décadas debido a los beneficios que puede aportar en todos los niveles humanos. Esto tiene una relación directa con nuestra investigación, ya que estamos explorando la relación entre el estrés y el desempeño laboral.

Así mismo con el trabajo de Arias y Castro (2014) señala que: se identificó que aproximadamente el 30.3% de enfermeros encuestados presenta un nivel medio de riesgo de Burnout o ya experimenta los síntomas del síndrome. Esta cifra representa una proporción significativa de la población de enfermeros evaluados y es alarmante debido a las posibles consecuencias negativas tanto para la salud física y mental, como para la calidad de atención que brindan a sus pacientes.

Con el trabajo de Reyes (2022) que en su investigación señala que: el estrés laboral y el desempeño docente están relacionados. Evidencian que el 27.3% de los educadores que experimentan un alto nivel de estrés laboral presentan un bajo desempeño en el salón, mientras que el 25% de los evaluados que experimentaron un nivel medio de estrés laboral también presentaron un bajo desempeño docente. Un coeficiente de correlación de 0.433 se obtuvo, ($p < 0.002$; < 0.05) entre las variables.

Igualmente, con el trabajo de Marticorena y Barrantes (2018) se observó que los trabajadores administrativos presentan altos niveles de estrés y un bajo desempeño laboral. Al calcular el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se encontró una correlación inversa significativa entre los niveles de estrés y el desempeño laboral.

Siguiendo con el análisis comparativo se tiene el trabajo de Mesa (2018) que en su investigación señala que: se destaca que en el grupo de docentes odontólogos estudiados, la mayoría fueron hombres (70%) y el grupo de edad más común fue el de menores de 39 años (53.3%). En cuanto a la relación entre el desgaste laboral y el desempeño docente, no se encontró una relación estadísticamente significativa ($p>0.05$), siendo el desgaste laboral medio el más frecuente en un 56.7%. En cuanto al cuestionario de Burnout, se encontró que no hay una relación estadística significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño docente ($p<0.05$). El agotamiento emocional medio fue el más frecuente en un 46.7%, seguido de un agotamiento bajo en un 43.3% y un agotamiento alto en un 10%. Respecto a la despersonalización, no se encontró una relación estadística significativa con el desempeño docente ($p>0.05$) y la mayoría de los docentes presentaron una despersonalización baja (56.7%).

5.4. Aporte científico

Los hallazgos de la investigación revelaron una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes. Se encontró que un alto nivel de estrés se asociaba negativamente con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la eficacia docente. Estos resultados respaldan la evidencia previa sobre los efectos perjudiciales del estrés en el ámbito laboral.

Asimismo, se identificaron factores específicos que contribuyen al estrés laboral de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Huánuco. Entre ellos se destacaron la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos adecuados, la presión por cumplir con los objetivos y la falta de apoyo y reconocimiento por parte de la institución. Estos factores deben ser abordados para reducir el estrés y mejorar el desempeño de los docentes.

Este estudio proporciona evidencia científica que respalda la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Huánuco durante el año 2022. Los hallazgos y recomendaciones presentados pueden ser utilizados por la institución para implementar medidas de intervención y mejorar la calidad de vida laboral de los docentes, lo cual beneficiará tanto a los docentes como a la institución en general.

CONCLUSIONES

1. Se determinó qué si existe relación significativa del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales, en la modalidad semi presencial de la Universidad de Huánuco – 2022, ello evidenciado la muestra una Significancia de $\alpha = 5\%$ y un Valor Spearman de 0.198.
2. Se determinó qué si existe relación significativa entre la D1: Aspectos psicosomáticos del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales, en la modalidad semi presencial de la Universidad de Huánuco – 2022, ello evidenciado la muestra una Significancia de $\alpha = 5\%$ y un Valor Spearman de 0.198.
3. Se determinó qué si existe relación significativa entre la D2: aspectos conductuales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales, en la modalidad semi presencial de la Universidad de Huánuco – 2022, ello evidenciado la muestra una Significancia de $\alpha = 5\%$ y un Valor Spearman de 0.198.
4. Se determinó qué si existe relación significativa entre la D3: aspectos emocionales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales, en la modalidad semi presencial de la Universidad de Huánuco – 2022, ello evidenciado una significancia de $\alpha = 5\%$ y un Valor Spearman de 0.259.
5. Se determinó qué si existe relación significativa entre la D4: aspectos laborales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales, en la modalidad semi presencial de la Universidad de Huánuco – 2022, ello evidenciado una Significancia de $\alpha = 5\%$ y Valor Spearman de 0.069.

SUGERENCIAS

1. Los resultados del trabajo actual demuestran que existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la modalidad semi presencial de la Universidad de Huánuco – 2022 en la facultad de ciencias empresariales. Por lo tanto, se sugiere que se implementen políticas de trabajo bajas en estrés laboral.
2. Dado que existe una relación entre los aspectos psicosomáticos del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la modalidad semi presencial de la Universidad de Huánuco – 2022 en la facultad de ciencias empresariales, se sugiere que se solicite al MINSA la realización de evaluaciones de aspectos psicosomáticos para mejorar la calidad de vida de los docentes.
3. En vista de que hay una relación entre los aspectos conductuales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la modalidad semi presencial de la Universidad de Huánuco – 2022 en la facultad de ciencias empresariales, se sugiere que se creen talleres de mejora conductual orientados a mejorar las conductas aprendidas por los docentes en base a su estrés.
4. Asimismo, dado que existe una relación entre los aspectos emocionales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la modalidad semi presencial de la Universidad de Huánuco – 2022 en la facultad de ciencias empresariales, se sugiere que se creen talleres deportivos para mejorar las habilidades sociales de los educadores.
5. En relación con la relación entre los aspectos laborales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la modalidad semi presencial de la Universidad de Huánuco – 2022 en la facultad de ciencias empresariales, se sugiere que se creen políticas de trabajo destinadas a mejorar las condiciones laborales de los docentes.

REFERENCIAS

- Arias P, Castro M. (2013). *Prevalencia del Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos y laborales asociados en enfermeros (as) profesionales del hospital nacional de niños, 2012*. Universidad de Costa Rica. Obtenido en <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182b.pdf>.
- Arias, C., Castro, A. y Costa R. (2014). *Prevalencia del síndrome de burnout y factores sociodemográficos y laborales asociados en enfermeras profesionales del hospital nacional del niño*. Universidad del rioja. Obtenido en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213004>.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Edit. Episteme. Venezuela.
- Ballina, F. (2013). *Paradigmas y Perspectivas Teórico-Metodológicas en el Estudio de la Administración*. Edit. Umbrela.
- Barraza, A. & Acosta, M. (2007). *El estrés de examen en educación media superior. Caso Colegio de Ciencias y Humanidades*. Universidad Juárez del Estado de Durango. México.
- Brezó, E. (2008). *Taller: “Del Burnout al Engagement”*. Sistema de Estudios de Posgrado. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Cano, A. (2002). *La naturaleza del Estrés*. Edit. SEAS. Madrid- España.
- Briones, G. (2002). *Epistemología de las ciencias sociales. Especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social*. Obtenido en <http://www.insumisos.com/lecturasinsumisos/Epistemologia%20es%20ciencias%20sociales.pdf>.
- Chamorro, G. (2017). *Estrés laboral y las infracciones de tránsito en conductores de trimovil en servicio Público en tres distritos de Huánuco 2016*. Universidad Hermilio Valdizan. Obtenido en <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/2943>.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Edit. Mc Graw Hill. Mexico.

- Cordero, A (2015). *Estrés laboral, fuentes de estrés e inteligencia emocional en los trabajadores de centro de urgencias y emergencias 112 de Extremadura*. Universidad de Extremadura. Obtenido <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=45708>.
- Cubillos, B., Velásquez F. Y Reyes, J. (2014). *Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del estado*. Obtenido en: <https://ssrn.com/abstract=3020240>.
- Cuevas, M., y García, T. (2012). *Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo*. Edit. Trabajo Social. México.
- Cuevas, T. y García, T. (2012). *Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo*. Edit. Trabajo Social. México.
- Dolan, S., García, S. & Díez, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. Edit. Mac Graw Hill. España.
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Edit. Revista Cuadernos de Administración. México.
- González, Ch., (2018). *Estrés laboral en docentes de la primera infancia (Tesis de pregrado)*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Colombia.
- González, F. (2003). *Investigación cualitativa y subjetividad. Los procesos de construcción de la información*. Edit. McGraw- Hill. México.
- Gorvett, Z. (2016). *Qué es el “Karoshi”, la muerte por exceso de trabajo que en Japón es un problema de salud pública. Reino Unido: BBC News Mundo*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap37391172>.
- Kuhn, T. (1978). *The Essential Tension, Chicago*. University of Chicago Press. Estados Unidos.
- Marticorena, M. y Barrantes, J. (2018) *.El estrés y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital regional docente materno infantil “el Carmen” de Huancayo*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido en <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/843>.

- Mesa, P. (2018). *Degaste laboral y desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco – Año 2017*. Universidad de Huánuco. Obtenido en http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1413/T_047_46082322-M..pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Monte, P. (2005). *Degaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Edit Síntesis.España.
- OMS. (2017). *Un 4,4% de la población sufre de depresión y casos aumentan un 18% en 10 años*. Chile. Obtenido de <https://www.emol.com/noticias/Tendencias/2017/02/23/846361/OMS-Un-44-de-la-poblacion-mundial-sufre-de-depresion-y-casos-aumentan-un-18-en10-anos.html>.
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. Edit. Revista de Ciencias Sociales. México.
- Portero, A y Vaquero, J. (2015). *Degaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario*. Universidad de Córdoba. España. Obtenido <https://baixardoc.com/documents/inteligencia-artificial-problemas-relajados-y-sesgos--5dc1dc1058054>.
- Portero, S. (2015). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias*. Edit. Universidad de Córdoba (ESP).España.
- Reyes, J. (2022). *Estrés laboral en calidad de servicio de servidores públicos en tiempos de pos pandemia COVID-19 de una municipalidad distrital, 2022*.Universidad Cesar Vallejo. Obtenido en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101445>.
- Reyes, S. (2022). *Estrés laboral y desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la Institución Educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31675/Reyes_R_SP-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y.

- Sáez, O. (2001) *La responsabilidad social universitaria*. Conseguido en <http://www.udec.cl/~rsu>.
- Sahili, L. (2012). *Docencia: Riesgos y desafíos*. Edit. Trillas. Mexico.
- Sahili, L., & Kornhauser, S. (2010). *Burnout en el colectivo docente*. Universidad EPCA. México.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (1988). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Edit. Bussines. Lima-Perú.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Metodologías y diseños en la investigación científica* Edit. Visión Universitaria. Lima- Peru.
- Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M. y Cook, S. (1965) *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. Edit. Rialph. Madrid- España.
- Travers, C. y Cooper, C. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Edit. Paidós. Barcelona.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general P.G ¿Cuál es la relación existe entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco, 2022?</p> <p>Problemas específicos P.E.1 ¿Cuál es el relación existe entre los aspectos psicossomáticos del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco 2022?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la relación existe entre los aspectos conductuales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco, 2022?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la relación existe entre los aspectos emocionales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco, 2022?</p> <p>P.E.4 ¿Cuál es la relación existe entre los aspectos laborales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco 2022?</p>	<p>Objetivo general O.G Determinar la relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco, 2022.</p> <p>Objetivos específicos O.E.1 Determinar la relación significativa entre los aspectos psicossomáticos del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco, 2022.</p> <p>O.E.2 Determinar la relación significativa entre los aspectos conductuales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco, 2022.</p> <p>O.E.3 Determinar la relación significativa entre los aspectos emocionales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco 2022.</p> <p>O.E.4 Determinar la relación significativa entre los aspectos laborales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Ha. Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco 2022.</p> <p>Ho. No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Ha1. Existe relación significativa entre los aspectos psicossomáticos del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco, 2022.</p> <p>Ha2. Existe relación significativa entre los aspectos conductuales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco, 2022</p> <p>Ha3. Existe relación significativa entre los aspectos emocionales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco 2022</p> <p>Ha4. Existe relación significativa entre los aspectos laborales del estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco, 2022</p>	V.I: Estrés	D1: Aspectos psicossomáticos	Fatiga crónica	<p>Tipo: Aplicada Diseño: Descriptivo- <u>Correlacional-</u> Explicativo</p> <p>Población: 30 docentes Muestra 30 docentes</p>
					Malestar general	
				D2: Aspectos conductuales	Mala comunicación	
					Ausentismo laboral	
				D3: Aspectos emocionales	Aburrimiento	
			Irritabilidad			
			D4: Aspectos laborales	Falta de capacidad laboral		
				Falta de calidad de servicios		
			V.D: Desempeño laboral	D1: Asistencia y puntualidad	Asistencia laboral	
					Puntualidad laboral	
D2: Trabajo en equipo	Trabajo colaborativo					
	Cumplimiento de normativa					
D3: Productividad	Resultados laborales					
	Responsabilidad laboral					
D4: Calidad de trabajo	Innovación laboral					
	Eficacia y eficiencia laboral					



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO, 2022

OBJETIVO: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la UDH, 2022

INVESTIGADOR: QUIJANO ZERPA, Sally Jaqueline

Consentimiento / Participación voluntaria

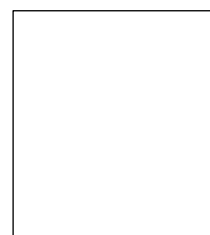
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme al concluir la entrevista.

- Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si la situación amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03
CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS Y DESEMPEÑO
LABORAL

El presente cuestionario busca contribuir a mejorar el desempeño laboral en base a la tesis titulada: Estrés y desempeño laboral de los docentes en la facultad de ciencias empresariales de la universidad de Huánuco, 2022

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X la alternativa correcta relacionada.

ESTRES

D1: Aspectos psicosomáticos

- 1. ¿Sufre cansancio en su lugar de trabajo?**
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi Nunca
 - e) Nunca
- 2. ¿Sufre episodios de fatiga crónica en su lugar de trabajo?**
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi Nunca
 - e) Nunca
- 3. ¿Sufre de malestar general en su lugar de trabajo?**
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi Nunca
 - e) Nunca

D2: Aspectos conductuales

- 4. ¿Tiene problemas de comunicación con sus colegas de trabajo?**
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces

- d) Casi Nunca
- e) Nunca

5. ¿Se ha ausentado recientemente durante sus horas de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

6. ¿Tiene problemas relacionándose con sus colegas de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

D3: Aspectos emocionales

7. ¿Con frecuencia se siente aburrido en su trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

8. ¿Se irrita con frecuencia en su trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

9. ¿Con frecuencia se siente decaído en su trabajo?

- f) Siempre
- g) Casi siempre
- h) A veces
- i) Casi Nunca
- j) Nunca
- k)

D4: Aspectos laborales

10. ¿Siente que no se le brinda las capacitaciones adecuadas para el desarrollo de su trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

11. ¿Siente que no se le brinda los servicios requeridos para el desarrollo de su trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

12. ¿Suele tener conflictos dentro de su centro de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

DESEMPEÑO LABORAL**D1: Asistencia y puntualidad**

13. ¿Pide permiso para ausentarse de su centro de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

14. ¿Asiste con regularidad a su centro trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca

e) Nunca

15. ¿Asiste puntualmente a su centro de labores?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

D2: Trabajo en equipo

16. ¿Prefiere trabajar colaborativamente en su centro de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

17. ¿Apoya a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

18. ¿Cumple con la normativa vigente en su centro de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

D3: Productividad

19. ¿Suele recibir llamadas de atención por incumplimiento en sus labores?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

20. ¿Se acostumbra a terminar su trabajo en el cronograma establecido por su centro de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

21. ¿Ayuda a sus compañeros a cumplir con los objetivos propuestos por su centro de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

D4: Calidad de trabajo

22. ¿Suele presentar ideas innovadoras para mejorar lugar de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

23. ¿Toma el liderazgo durante sus labores cooperativas en su centro de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

24. ¿Cumple con las metas generadas por su centro de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

ANEXO 04

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS



Fichas de Validación 01

Nombre del experto: JAUREGUI ROMERO, LUIS MIGUEL

Grado: Doctor en administración

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
V: ESTRES					
D1: Aspectos psicosomáticos	1. ¿Sufre cansancio en su lugar de trabajo?	4	4	4	4
	2. ¿Sufre episodios de fatiga crónica en su lugar de trabajo?	3	3	3	4
	3. ¿Sufre de malestar general en su lugar de trabajo?	3	3	4	4
D2: Aspectos conductuales	4. ¿Tiene problemas de comunicación con sus colegas de trabajo?	3	3	4	4
	5. ¿Se ha ausentado recientemente durante sus horas de trabajo?	3	3	4	4
	6. ¿Tiene problemas relacionándose con sus colegas de trabajo?	4	4	4	4
D3: Aspectos emocionales	7. ¿Con frecuencia se siente aburrido en su trabajo?	4	4	3	3
	8. ¿Se irrita con frecuencia en su trabajo?	4	4	3	3
	9. ¿Con frecuencia se siente decaído en su trabajo?	4	4	3	3
D4: Aspectos laborales	10. ¿Siente que no se le brinda las capacitaciones adecuadas para el desarrollo de su trabajo?	4	4	4	3
	11. ¿Siente que no se le brinda los servicios requeridos para el desarrollo de su trabajo?	4	4	4	4
	12. ¿Suele tener conflictos dentro de su centro de trabajo?	4	4	3	4
V: DESEMPEÑO LABORAL					
D1: Asistencia y puntualidad	13. ¿Pide permiso para ausentarse de su centro de trabajo?	4	4	3	4
	14. ¿Asiste con regularidad a su centro de trabajo?	4	4	4	4
	15. ¿Asiste puntualmente a su centro de labores?	4	4	3	4
D2: Trabajo en equipo	16. ¿Prefiere trabajar colaborativamente en su centro de trabajo?	4	4	4	4
	17. ¿Apoya a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?	4	4	3	4
	18. ¿Cumple con la normativa vigente en su centro de trabajo?	4	4	4	4
D3: Productividad	19. ¿Suele recibir llamadas de atención por incumplimiento en sus labores?	4	4	4	4
	20. ¿Se acostumbra a terminar su trabajo en el cronograma establecido por su centro de trabajo?	4	4	4	4

	21. ¿Ayuda a sus compañeros a cumplir con los objetivos propuestos por su centro de trabajo?	4	3	4	4
D4: Calidad de trabajo	22. ¿Suele presentar ideas innovadoras para mejorar lugar de trabajo?	4	3	4	4
	23. ¿Toma el liderazgo durante sus labores cooperativas en su centro de trabajo?	4	3	4	4
	24. ¿Cumple con las metas generadas por su centro de trabajo?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguna

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()


Firma y sello del experto
DNI 42165077.



Fichas de Validación 02

Nombre del experto: ROMERO VELA, JORGE ERNESTO

Grado: Doctor en administración

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
V: ESTRES					
D1: Aspectos psicossomáticos	1. ¿Sufre cansancio en su lugar de trabajo?	4	4	4	4
	2. ¿Sufre episodios de fatiga crónica en su lugar de trabajo?	4	3	3	4
	3. ¿Sufre de malestar general en su lugar de trabajo?	4	3	4	4
D2: Aspectos conductuales	4. ¿Tiene problemas de comunicación con sus colegas de trabajo?	4	3	4	4
	5. ¿Se ha ausentado recientemente durante sus horas de trabajo?	3	3	4	4
	6. ¿Tiene problemas relacionándose con sus colegas de trabajo?	4	4	4	4
D3: Aspectos emocionales	7. ¿Con frecuencia se siente aburrido en su trabajo?	4	4	3	3
	8. ¿Se irrita con frecuencia en su trabajo?	4	4	3	3
	9. ¿Con frecuencia se siente decaído en su trabajo?	4	4	3	3
D4: Aspectos laborales	10. ¿Siente que no se le brinda las capacitaciones adecuadas para el desarrollo de su trabajo?	4	4	4	3
	11. ¿Siente que no se le brinda los servicios requeridos para el desarrollo de su trabajo?	4	4	4	4
	12. ¿Suele tener conflictos dentro de su centro de trabajo?	4	4	3	4
V: DESEMPEÑO LABORAL					
D1: Asistencia y puntualidad	13. ¿Pide permiso para ausentarse de su centro de trabajo?	3	4	3	4
	14. ¿Asiste con regularidad a su centro de trabajo?	4	4	4	4
	15. ¿Asiste puntualmente a su centro de labores?	4	4	3	4
D2: Trabajo en equipo	16. ¿Prefiere trabajar colaborativamente en su centro de trabajo?	4	4	4	4
	17. ¿Apoya a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?	4	4	3	4
	18. ¿Cumple con la normativa vigente en su centro de trabajo?	4	4	4	4
D3: Productividad	19. ¿Suele recibir llamadas de atención por incumplimiento en sus labores?	4	4	4	4
	20. ¿Se acostumbra a terminar su trabajo en el cronograma establecido por su centro de trabajo?	4	4	4	4

	21. ¿Ayuda a sus compañeros a cumplir con los objetivos propuestos por su centro de trabajo?	4	3	4	4
D4: Calidad de trabajo	22. ¿Suele presentar ideas innovadoras para mejorar lugar de trabajo?	4	3	4	4
	23. ¿Toma el liderazgo durante sus labores cooperativas en su centro de trabajo?	4	3	4	4
	24. ¿Cumple con las metas generarles propuestas por su centro de trabajo?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguna

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()


 Firma y sello del experto
 03227108
 Jorge Ernesto Ibarra Vico
 ABOGADO
 CAR 2224



Fichas de Validación 03

Nombre del experto: ROJAS MATOS, JUAN CARLOS

Grado: Doctor en administración

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
V: ESTRES					
D1: Aspectos psicosomáticos	1. ¿Sufre cansancio en su lugar de trabajo?	4	4	4	4
	2. ¿Sufre episodios de fatiga crónica en su lugar de trabajo?	4	3	3	4
	3. ¿Sufre de malestar general en su lugar de trabajo?	4	3	4	4
D2: Aspectos conductuales	4. ¿Tiene problemas de comunicación con sus colegas de trabajo?	4	3	4	4
	5. ¿Se ha ausentado recientemente durante sus horas de trabajo?	3	3	4	4
	6. ¿Tiene problemas relacionándose con sus colegas de trabajo?	4	4	4	4
D3: Aspectos emocionales	7. ¿Con frecuencia se siente aburrido en su trabajo?	4	4	3	3
	8. ¿Se irrita con frecuencia en su trabajo?	4	4	3	3
	9. ¿Con frecuencia se siente decaído en su trabajo?	4	4	3	3
D4: Aspectos laborales	10. ¿Siente que no se le brinda las capacitaciones adecuadas para el desarrollo de su trabajo?	4	4	4	3
	11. ¿Siente que no se le brinda los servicios requeridos para el desarrollo de su trabajo?	4	4	4	4
	12. ¿Suele tener conflictos dentro de su centro de trabajo?	4	4	3	4
V: DESEMPEÑO LABORAL					
D1: Asistencia y puntualidad	13. ¿Pide permiso para ausentarse de su centro de trabajo?	3	4	3	4
	14. ¿Asiste con regularidad a su centro de trabajo?	4	4	4	4
	15. ¿Asiste puntualmente a su centro de labores?	4	4	3	4
D2: Trabajo en equipo	16. ¿Prefiere trabajar colaborativamente en su centro de trabajo?	4	4	4	4
	17. ¿Apoya a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?	4	4	3	4
	18. ¿Cumple con la normativa vigente en su centro de trabajo?	4	4	4	4
D3: Productividad	19. ¿Suele recibir llamadas de atención por incumplimiento en sus labores?	4	4	4	4
	20. ¿Se acostumbra a terminar su trabajo en el cronograma establecido por su centro de trabajo?	4	4	4	4

	21. ¿Ayuda a sus compañeros a cumplir con los objetivos propuestos por su centro de trabajo?	4	3	4	4
D4: Calidad de trabajo	22. ¿Suele presentar ideas innovadoras para mejorar lugar de trabajo?	4	3	4	4
	23. ¿Toma el liderazgo durante sus labores cooperativas en su centro de trabajo?	4	3	4	4
	24. ¿Cumple con las metas generadas por su centro de trabajo?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguna

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()


 Firma y sello del experto
 DNI 40134360



Fichas de Validación 04

Nombre del experto: JESUS AQUINO, JORGE LUIS

Grado: Doctor en administración

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
V: ESTRES					
D1: Aspectos psicosomáticos	1. ¿Sufre cansancio en su lugar de trabajo?	4	4	4	4
	2. ¿Sufre episodios de fatiga crónica en su lugar de trabajo?	4	3	3	4
	3. ¿Sufre de malestar general en su lugar de trabajo?	4	3	4	4
D2: Aspectos conductuales	4. ¿Tiene problemas de comunicación con sus colegas de trabajo?	4	3	4	4
	5. ¿Se ha ausentado recientemente durante sus horas de trabajo?	3	3	4	4
	6. ¿Tiene problemas relacionándose con sus colegas de trabajo?	4	4	4	4
D3: Aspectos emocionales	7. ¿Con frecuencia se siente aburrido en su trabajo?	4	4	3	3
	8. ¿Se irrita con frecuencia en su trabajo?	4	4	3	3
	9. ¿Con frecuencia se siente decaído en su trabajo?	4	4	3	3
D4: Aspectos laborales	10. ¿Siente que no se le brinda las capacitaciones adecuadas para el desarrollo de su trabajo?	4	4	4	3
	11. ¿Siente que no se le brinda los servicios requeridos para el desarrollo de su trabajo?	4	4	4	4
	12. ¿Suele tener conflictos dentro de su centro de trabajo?	4	4	3	4
V: DESEMPEÑO LABORAL					
D1: Asistencia y puntualidad	13. ¿Pide permiso para ausentarse de su centro de trabajo?	3	4	3	4
	14. ¿Asiste con regularidad a su centro de trabajo?	4	4	4	4
	15. ¿Asiste puntualmente a su centro de labores?	4	4	3	4
D2: Trabajo en equipo	16. ¿Prefiere trabajar colaborativamente en su centro de trabajo?	4	4	4	4
	17. ¿Apoya a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?	4	4	3	4
	18. ¿Cumple con la normativa vigente en su centro de trabajo?	4	4	4	4
D3: Productividad	19. ¿Suele recibir llamadas de atención por incumplimiento en sus labores?	4	4	4	4
	20. ¿Se acostumbra a terminar su trabajo en el cronograma establecido por su centro de trabajo?	4	4	4	4

	21. ¿Ayuda a sus compañeros a cumplir con los objetivos propuestos por su centro de trabajo?	4	3	4	4
D4: Calidad de trabajo	22. ¿Suele presentar ideas innovadoras para mejorar lugar de trabajo?	4	3	4	4
	23. ¿Toma el liderazgo durante sus labores cooperativas en su centro de trabajo?	4	3	4	4
	24. ¿Cumple con las metas generables propuestas por su centro de trabajo?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguna

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()


 Firma y sello del experto
 DNI 43333660
 JOSE L. SESÚ DAUNA



Fichas de Validación 05

Nombre del experto: MELIDA SARA RIVERA LAZO

Grado: Doctor en administración

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
V: ESTRES					
D1: Aspectos psicosomáticos	1. ¿Sufre cansancio en su lugar de trabajo?	4	4	4	4
	2. ¿Sufre episodios de fatiga crónica en su lugar de trabajo?	4	3	3	4
	3. ¿Sufre de malestar general en su lugar de trabajo?	4	3	4	4
D2: Aspectos conductuales	4. ¿Tiene problemas de comunicación con sus colegas de trabajo?	4	3	4	4
	5. ¿Se ha ausentado recientemente durante sus horas de trabajo?	3	3	4	4
	6. ¿Tiene problemas relacionándose con sus colegas de trabajo?	4	4	4	4
D3: Aspectos emocionales	7. ¿Con frecuencia se siente aburrido en su trabajo?	4	4	3	3
	8. ¿Se irrita con frecuencia en su trabajo?	4	4	3	3
	9. ¿Con frecuencia se siente decaído en su trabajo?	4	4	3	3
D4: Aspectos laborales	10. ¿Siente que no se le brinda las capacitaciones adecuadas para el desarrollo de su trabajo?	4	4	4	3
	11. ¿Siente que no se le brinda los servicios requeridos para el desarrollo de su trabajo?	4	4	4	4
	12. ¿Suele tener conflictos dentro de su centro de trabajo?	4	4	3	4
V: DESEMPEÑO LABORAL					
D1: Asistencia y puntualidad	13. ¿Pide permiso para ausentarse de su centro de trabajo?	3	4	3	4
	14. ¿Asiste con regularidad a su centro de trabajo?	4	4	4	4
	15. ¿Asiste puntualmente a su centro de labores?	4	4	3	4
D2: Trabajo en equipo	16. ¿Prefiere trabajar colaborativamente en su centro de trabajo?	4	4	4	4
	17. ¿Apoya a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?	4	4	3	4
	18. ¿Cumple con la normativa vigente en su centro de trabajo?	4	4	4	4
D3: Productividad	19. ¿Suele recibir llamadas de atención por incumplimiento en sus labores?	4	4	4	4
	20. ¿Se acostumbra a terminar su trabajo en el cronograma establecido por su centro de trabajo?	4	4	4	4

	21. ¿Ayuda a sus compañeros a cumplir con los objetivos propuestos por su centro de trabajo?	4	3	4	4
D4: Calidad de trabajo	22. ¿Suele presentar ideas innovadoras para mejorar lugar de trabajo?	4	3	4	4
	23. ¿Toma el liderazgo durante sus labores cooperativas en su centro de trabajo?	4	3	4	4
	24. ¿Cumple con las metas generarles propuestas por su centro de trabajo?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguna

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

Melinda Ramírez
Firma y sello del experto

ANEXO 05 FOTOGRAFÍAS



NOTA BIOGRÁFICA

Sally Jaqueline Quijano Zerpa, nace en la ciudad de Huánuco el 04 de octubre de 1987, cursó sus estudios primarios en la I.E N° 32962 “Gabriel Aguilar Nalvarte” (1993-1998) en el distrito de Amarilis, sus estudios secundarios en el C.N Cesar Vallejo de Paucarbamba (1999-2003), en el distrito de Amarilis, en el año 2004 ingresó a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a la Facultad Ciencias Administrativas y Turismo a la Escuela Profesional de Administración Turística y Hotelera egresando el año 2009, se tituló el año 2010 como Licenciada en Administración Turística y Hotelera

Quijano Zerpa, desde el 2008 hasta 2009 trabajó en el Programa Sierra Exportadora como especialista en Turismo de la Región, en el año 2010 laboró en el Programa Promana Huánuco hasta el 2012, en el año 2013 y 2014 presto servicio en la Municipalidad del Distrito de Amarilis en el gerencia de Administración, en el año 2014 al 2016 administró la empresa V y J Técnicos Ejecutores E.I.R.L en Huánuco, en el año 2016 hasta el 2018 trabajó de administradora del Hotel Khon Wa en Huánuco, en el año 2016 ingresó a la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo y terminó el 2018, obteniendo el grado de Maestra en Gestión Pública en el 2018. En 2019 Ingresó a la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a estudiar Doctorado en Administración, egresando el 2021, en el 2022 Ingresó a la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a estudiar el Posdoctorado en Ciencias y el 2023 ingresó a la Universidad Cesar Vallejo de Lima a la carrera de psicología, para posteriormente continuar con sus estudios de maestría en Psicología Educativa, en 2017 laboró como catedrática en la escuela de Pos Grado en la Universidad Cesar Vallejo en la Maestría de Gestión Pública, en el mismo año 2017, 2018 y 2019 se desempeñó en la Universidad Alas Peruanas - Huánuco, desde el año 2018 hasta la fecha estoy trabajando en la Universidad de Huánuco como docente contratada en la Facultad de Ciencias Empresariales, Adscrita al Programa Académico de Administración, actualmente administra su empresa Saomy´s.



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
 Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado; siendo las **13:00h**, del día viernes **30 DE JUNIO DE 2023**; la aspirante al **Grado de Doctor en Administración**, Doña **Sally Jaqueline QUIJANO ZERPA**, procedió al acto de Defensa de su Tesis titulado: **“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO, 2022”** ante los miembros del Jurado de Tesis señores:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dr. Juan GARCIA CESPEDES	Secretario
Dr. Reiter LOZANO DAVILA	Vocal
Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO	Vocal
Dr. Luis Henry BARRUETA SALAZAR	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dra. Melida Sara RIVERO LAZO (Resolución N° 0536-2022-UNHEVAL/FCAT-D)

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante a Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:






- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado planteó a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Doctorando la Nota de DIECISIETE (17)
 Equivalente a muy bueno, por lo que se declara APROBADO
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman la presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:45 horas del 30 de junio de 2023.

 PRESIDENTE DNI N° <u>84625623</u>	 SECRETARIO DNI N° <u>82405502</u>	
 VOCAL DNI N° <u>82514721</u>	 VOCAL DNI N° <u>4172136-</u>	 VOCAL DNI N° <u>42380412</u>

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0260-2023-UNHEVAL/ FCAT-D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO, 2022”**, realizado por la Doctorando en Administración, **Sally Jaqueline QUIJANO ZERPA** cuenta con un **índice de similitud del 16%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 21 de junio de 2023.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO, 2022

AUTOR

SALLY JAQUELINE QUIJANO ZERPA

RECUENTO DE PALABRAS

9069 Words

RECUENTO DE CARACTERES

49881 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

57 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

11.0MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 21, 2023 12:08 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 21, 2023 12:08 PM GMT-5

● **16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)



SAUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado	X
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	--	-----------	----------

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	ADMINISTRACIÓN
Grado que otorga	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	QUIJANO ZERPA, SALLY JAQUELINE							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	931124207
Nro. de Documento:	931124207				Correo Electrónico:	q.sallyjaqueline@gmail.com		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)								SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Apellidos y Nombres:	RIVERO LAZO, MELIDA SARA						ORCID ID:	0000-0002-8571-7021			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22405539			

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ROJAS COTRINA, AMANCIO RICARDO
Secretario:	GARCIA CESPEDES, JUAN
Vocal:	LOZANO DAVILA, REITER
Vocal:	PORTOCARRERO MERINO, EWER
Vocal:	BARRUETA SALAZAR, HENRY LUIS
Accesitario	



5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO, 2022
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

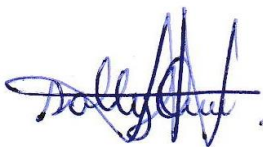

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	ESTRÉS		DESEMPEÑO		DOCENTE		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	x	Condición Cerrada (*)				
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO	x
Información de la Agencia Patrocinadora:							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	QUIJANO ZERPA, SALLY JAQUELINE		Huella Digital
DNI:	931124207		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 11/09/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.