



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**Incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico de
estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil**

AUTORAS:

Chong Rendón, Suygen Fabiola

Yépez Pazmiño, Adriana Cristina

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciatura en Administración de Empresas**

TUTORA:

Econ. Govea Andrade, Flor Karina

Guayaquil, Ecuador

07 de septiembre del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Chong Rendón, Suygen Fabiola y Yépez Pazmiño, Adriana Cristina** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciatura en Administración de Empresas**.

TUTORA

f. _____

Ec. Flor Karina Govea Andrade, PhD

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.

Guayaquil, a los 07 del mes de septiembre del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Chong Rendón, Suygen Fabiola y Yépez Pazmiño, Adriana Cristina**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **Estudio de la incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico de estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 07 del mes de septiembre del año 2023

AUTORAS:

f. _____
Chong Rendón, Suygen Fabiola

f. _____
Yépez Pazmiño, Adriana Cristina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

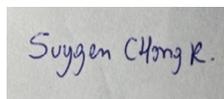
AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Chong Rendón, Suygen Fabiola y Yépez Pazmiño, Adriana Cristina**

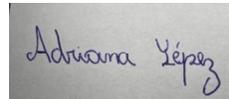
Autorizo a la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estudio de la incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico de estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 07 del mes de septiembre del año 2023

AUTORAS:



f. _____
Chong Rendón, Suygen Fabiola



f. _____
Yépez Pazmiño, Adriana Cristina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

REPORTE COMPILATIO

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS magister	Suygen.Chong_Adriana.Yepez	3% Similitudes	3% Texto entre comillas < 1% similitudes entre comillas < 1% Idioma no reconocido
Nombre del documento: Suygen.Chong_Adriana.Yepez.docx ID del documento: 1b79d078275855c26eb3199f97a9ff02aeba2a3 Tamaño del documento original: 328.47 KB	Depositante: Flor Karina Govea Andrade Fecha de depósito: 28/8/2023 Tipo de copia: impresa	Número de palabras: 21.523 Número de caracteres: 139.154	

TUTORA

f. _____
Ec. Flor Karina Govea Andrade, PhD

Agradecimientos

Expreso mi más sincero agradecimiento a mi familia, amigos y profesores, que hicieron posible la realización de este proyecto, cuya orientación, y sabiduría fueron esenciales en cada etapa de esta tesis. Además, también extendiendo mi agradecimiento a todos los participantes de nuestra investigación, ya que gracias a su colaboración generosa nos ayudó culminar este trabajo. Sin lugar a duda, este proyecto es gracias a todos ustedes que hicieron realidad esta tesis y estoy profundamente agradecida por eso.

Yépez Pazmiño, Adriana Cristina

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia y amigos, quienes siempre han estado apoyándome y confiando en mí, ellos fueron mi motor que me incentivaron a superar todos los desafíos que se me atravesaron en todo este tiempo, hasta llegar aquí. Es por eso que todas mis metas van dirigidas a ellos, por el amor incondicional que me han brindado.

Yépez Pazmiño, Adriana Cristina

Agradecimientos

Mi gratitud más profunda va dirigida a mi familia, quienes siempre estuvieron a mi lado brindándome su amor, apoyo incondicional y paciencia durante este trayecto académico. Sus palabras de aliento y confianza fueron mi fuente de motivación constante.

Agradezco a mis amigos y compañeros por compartir este viaje conmigo. Sus discusiones, intercambio de ideas y momentos de alivio en medio de la presión académica fueron esenciales para mantenerme enfocado y positivo a lo largo de este proceso.

Chong Rendón, Suygen Fabiola

Dedicatoria

Dedico este trabajo de tesis a mi amada familia, cuyo apoyo inquebrantable ha sido la fuerza que me impulsó a alcanzar esta meta significativa. Su amor, paciencia y aliento constante han sido mi guía a lo largo de este viaje.

Chong Rendón, Suygen Fabiola



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ec. Pico Verdosa Lucía, Mgs.
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Ing. Yanina S. Bajaña Villagómez, PhD

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ec. David Coello Cazar
OPONENTE

ÍNDICE DE CONTENIDO

Introducción	2
Formulación del problema	3
Preguntas de investigación	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos.....	15
Justificación.....	16
Hipótesis.....	17
Hipótesis General	18
Hipótesis Específicas.....	18
Esquemmatización de Hipótesis	19
Limitaciones	19
Delimitaciones	20
Capítulo I: Marco Teórico.....	21
Bases teóricas.....	21
Teorías de la administración.....	21
Teoría X.....	25
Teoría Y.....	25
Teorías de la jerarquía de las necesidades de Maslow	25
Estrés Laboral.....	27
Medición del estrés laboral	28

Rendimiento Académico	29
Medición del rendimiento académico.....	30
Relación entre estrés laboral y rendimiento académico.....	31
Marco conceptual	32
Estrés laboral.....	32
Rendimiento académico	32
Burnout	33
Estructura organizacional	33
Clima organizacional.....	33
Desempeño	33
Estudiantes que trabajan	34
Marco referencial.....	34
Marco legal.....	40
Constitución de la República del Ecuador	40
Código de Trabajo	40
Identificación de las variables.....	43
Variable dependiente.....	43
Variable independiente	43
Capítulo II: Metodología	44
Diseño de investigación.....	44
Enfoque.....	44

Alcance.....	45
Población.....	45
Muestra	46
Operacionalización de las variables	47
Instrumentos de medición	50
Escala de Likert	51
Validación por Cronbach previa.....	52
Herramientas estadísticas	52
Análisis de fiabilidad Cronbach.....	52
Análisis de Chi-Cuadrado	53
Rho de Spearman.....	53
Proceso de recolección de datos	54
Capitulo III: Resultados.....	55
Análisis de fiabilidad.....	55
Estadística descriptiva.....	57
Análisis demográfico.....	57
Análisis inferencial.....	58
Prueba de normalidad.....	59
Prueba de Chi-Cuadrado	60
Rho de Spearman.....	67
Discusión.....	69

Conclusiones y Recomendaciones	73
Conclusiones	73
Recomendaciones	76
Bibliografía	81
Anexos	105
Anexo 1	105
Formato de encuesta de estrés laboral	105
Anexo 2	108
Formato de encuesta de estrés laboral por dimensiones	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	29
Tabla 2	31
Tabla 3	38
Tabla 4	49
Tabla 5	56
Tabla 6	59
Tabla 7	61
Tabla 8	62
Tabla 9	63
Tabla 10	63
Tabla 11	64
Tabla 12	65
Tabla 13	66
Tabla 14	67
Tabla 15	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	4
Figura 2.....	5
Figura 3.....	6
Figura 4.....	19
Figura 5	23
Figura 6	57
Figura 7	58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo el determinar la incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes, que trabajan, de la carrera de Administración de Empresas, modalidad presencial, en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil. Dentro del marco teórico se abordan las distintas teorías, conceptos y estudios de referencia a utilizar como punto de partida y fundamentar la relevancia de la investigación y de los métodos a utilizar, obteniendo bases para una discusión de los resultados. La metodología utilizada corresponde a un estudio de tipo no experimental, correlacional y con un enfoque cuantitativo que será llevado a cabo con la obtención de información de fuentes primarias mediante encuestas a los estudiantes de la carrera mencionada. Entre los resultados encontrados se inicia con un análisis descriptivo de las variables, donde se destacan valores como el coeficiente de alfa de Cronbach, que alcanza un nivel de fiabilidad muy alto con un valor de 0.973, y se mencionan valores de correlación positiva moderada, como el coeficiente de correlación de Spearman de 0.685, que sugiere una influencia significativa del estrés laboral en el rendimiento académico en ciertos casos, respaldando las hipótesis planteadas en la investigación. Además, se emplean pruebas de Chi-cuadrado con valores específicos que respaldan la aceptación o rechazo de las hipótesis formuladas. Finalmente, se realizan las recomendaciones a los estudiantes, lugares de trabajo y futuras investigaciones sobre las dimensiones relevantes y búsqueda de soluciones a la problemática.

Palabras Claves: Estrés laboral, rendimiento académico, influencia del líder, dimensión, territorio organizacional, tecnología, necesidades.

ABSTRACT

The present research work aims to determine the impact of occupational stress on the academic performance of students who work, specifically in the field of Business Administration, in the face-to-face modality at the Faculty of Economics and Business at the Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. The theoretical framework covers various theories, concepts, and reference studies that serve as a starting point to substantiate the research's relevance and the methods to be used, providing a basis for the discussion of the results. The methodology employed is a non-experimental, correlational study with a quantitative approach, involving the collection of primary data through surveys administered to students in the mentioned program. Among the results obtained, there is an initial descriptive analysis of the variables, highlighting values such as the Cronbach's alpha coefficient, which achieves a very high level of reliability with a value of 0.973. Mention is also made of moderately positive correlation values, such as the Spearman correlation coefficient of 0.685, suggesting a significant influence of occupational stress on academic performance in certain cases, thus supporting the hypotheses formulated in the research. In addition, Chi-square tests with specific values are used to support the acceptance or rejection of the hypotheses. Finally, recommendations are provided for students, workplaces, and future research regarding relevant dimensions and the search for solutions to the issue.

Keywords: Occupational stress, academic performance, leader influence, dimension, organizational territory, technology, needs.

Introducción

La presente investigación se encuentra enmarcada en el estudio de la incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico de estudiantes universitarios de la ciudad de Guayaquil, que se encuentran combinando sus actividades académicas con el trabajo remunerado.

De modo que, este estudio establecerá el levantamiento y procesamiento de la información a través del desarrollo y aplicación de un formulario para el entendimiento de la problemática estudiada. En base a lo mencionado, se plantea el diseño del presente trabajo de la siguiente manera:

En la presente sección que se refiere a la introducción al tema de estudio, se realiza el planteamiento del problema, fijación de objetivos, justificación del tema de estudio, se plantean las hipótesis y se identifican las limitaciones y delimitaciones de la investigación. En el planteamiento del problema se revisan las causas que generan la participación de los estudiantes en el mercado laboral; así como, las consecuencias que se generan en el rendimiento académico producto de su participación en el mercado laboral.

Por otra parte, para el capítulo I, se plantean las bases teóricas relacionadas con el tema de estudio. Las teorías relacionadas con el trabajo, estrés laboral y el rendimiento académico son analizadas para enmarcar la investigación en el contexto de la información académico y científica ya existente. Además, se realiza el estudio de las bases teóricas con el fin de consultar los instrumentos y herramientas para medir la relación de estas variables y cómo una influye en la otra.

Para el capítulo II, se plantea el diseño metodológico de la investigación en el cual se fija el diseño, tipo y enfoque que armonicen con las necesidades de levantamiento y procesamiento de la información. Además, se plantean las herramientas y formularios que se emplearán para reunir la información que será procesada y usadas en las conclusiones de estudio.

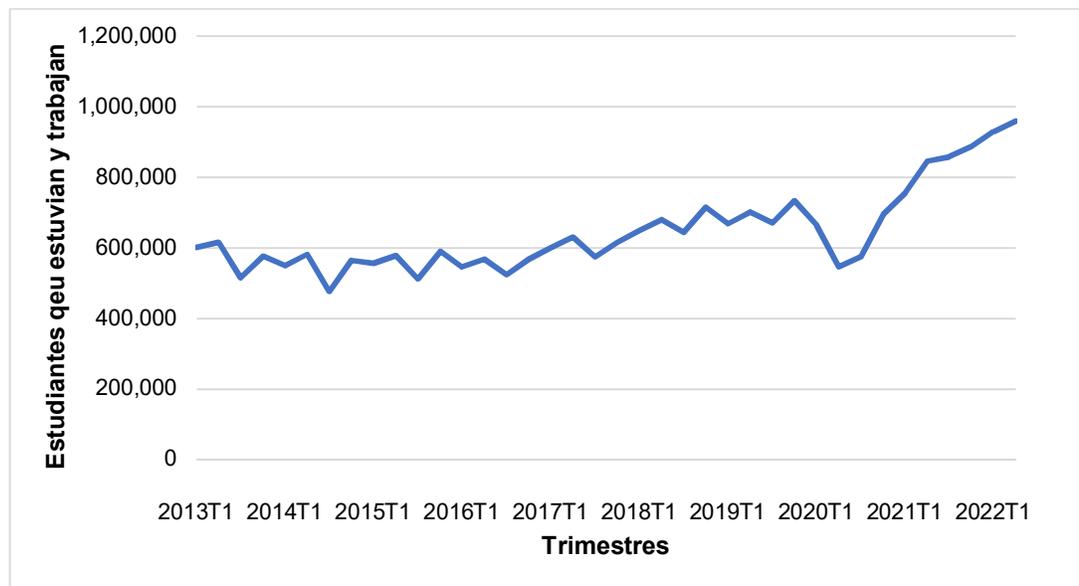
Finalmente, para el capítulo III se establecen los resultados luego de haber procesado toda la información levantada. En este capítulo se crean y analizan las relaciones entre los resultados producto de la aplicación de los instrumentos y las teorías analizadas.

Formulación del problema

Actualmente, se ha normalizado encontrar estudiantes en diversos niveles educativos, que combinan las actividades académicas con las actividades laborales remuneradas, y que en muchos casos genera el cese de sus actividades académicas (Ruiz & García, 2021). En el caso de España existe una tendencia creciente en el número de jóvenes que combinan sus estudios con las actividades de trabajo. Como se puede observar en la Figura 1, esta tendencia parte del año 2013 con una cantidad promedio de 600.000 jóvenes que estudian y trabajan; al llegar al año 2022 la tendencia llega a un promedio de 1.000.000 de jóvenes. Este comportamiento indica que cada vez más jóvenes están optando por trabajar mientras estudian, de manera que, reflejan las necesidades económicas y las aspiraciones de los jóvenes.

Figura 1

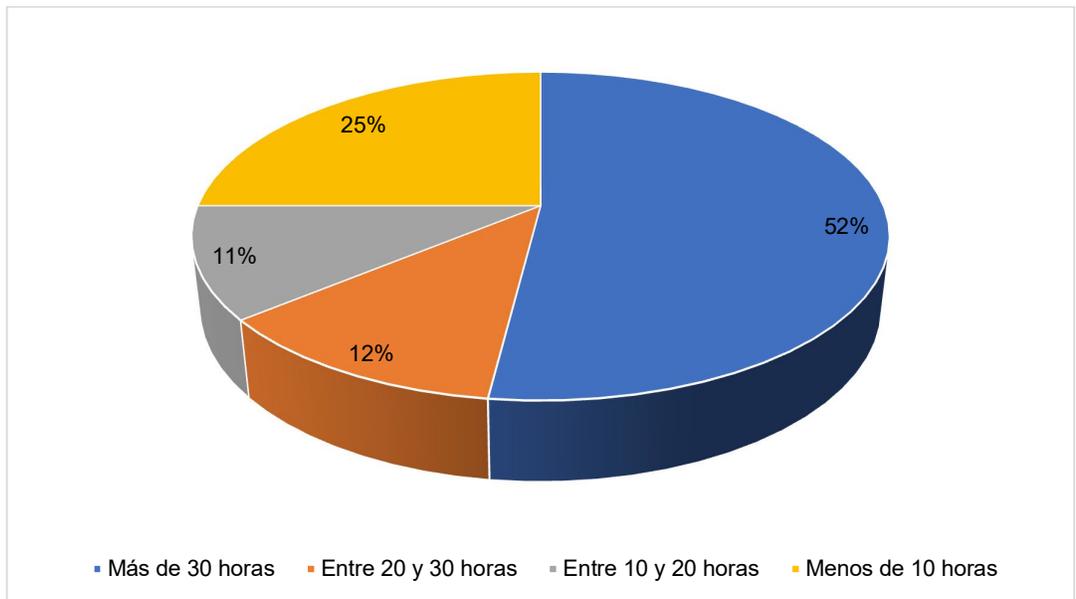
Personas que estudian y trabajan en España



Por otra parte, en el Ecuador, en base a la encuesta realizada a nivel regional y en la que participaron 1.681 estudiantes ecuatorianos, se encontraron los siguientes resultados a continuación. Se observa en la Figura 2, dentro del grupo de estudiantes que fueron considerados en la población, que el 52% labora al menos 30 horas semanales, el 25% labora menos de 10 horas, el 12% trabaja entre 20 y 30 horas a la semana y el 11% entre 10 y 20 horas (Multitabajos, 2022). Se puede expresar que los resultados de la encuesta revelan que más de la mitad de los estudiantes ecuatorianos encuestados trabaja una cantidad significativa de horas mientras estudia, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo; esto indica la necesidad económica y el deseo de adquirir experiencia laboral, pero también puede plantear desafíos en términos de equilibrio y dedicación académica.

Figura 2

Horas de trabajo por estudiante

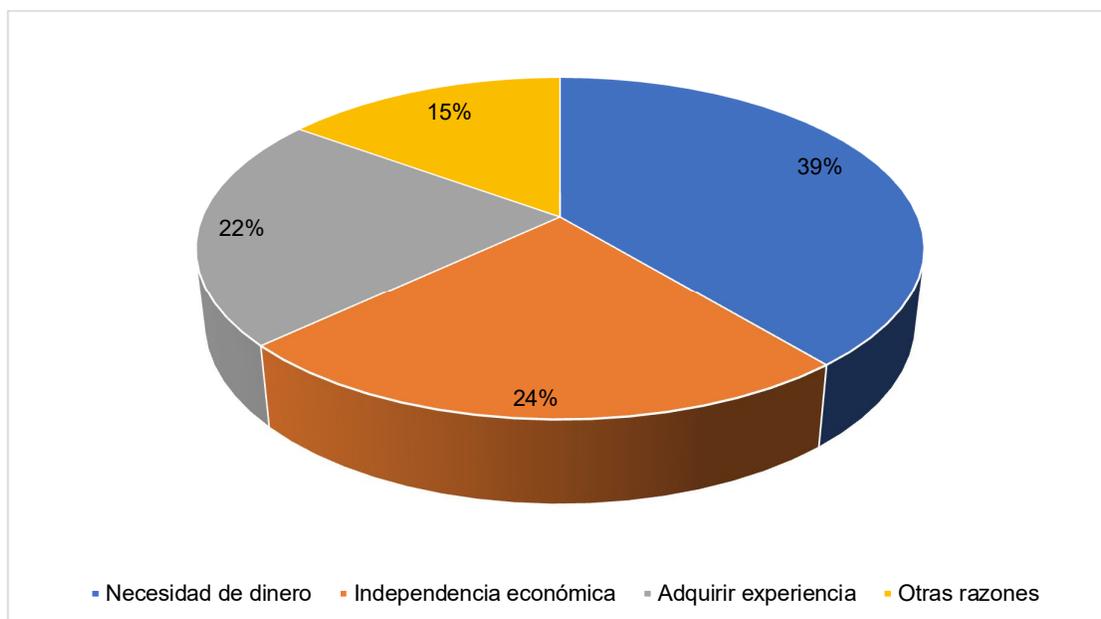


Respecto a la tendencia estudiar y trabajar en Latinoamérica, (Salinas & Gonzáles, 2019) mencionaron los datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Juventud realizada en México cuyos resultados mostraron que el 11,2% de los jóvenes entre 19 y 23 años estudiaban y trabajaban al mismo tiempo.

Continuando con la información estadística referente al comportamiento de estudiar y trabajar, ahora se analiza las principales razones por las cuales los estudiantes combinan sus actividades académicas y laborales. La Figura 3 muestra que el 39% de los encuestados ubicaron la necesidad del dinero como la principal razón por la que combinan sus estudios con el trabajo, mientras que la independencia económica se ubicó en un 24%. En el tercer lugar, con el 22% se identificó adquirir experiencia y mejorar el historial laboral (Multitabajos, 2022).

Figura 3

Motivos para trabajar



Dicho lo anterior, se han desarrollado diferentes estudios para identificar las causas que generan la participación de los estudiantes en jornadas laborales y sus efectos en el aspecto académico. En este contexto, (Figueroa, 2019) argumentó que, los estudiantes comienzan sus actividades laborales desde períodos preuniversitarios, es decir, que al llegar a la universidad la compaginación de estudios y trabajo forma parte usual del estilo de vida. En este aspecto, García Y. (2022) mencionó, que uno de los principales factores que inciden en las personas para que estudien y trabajen es la necesidad de obtener experiencia y conocimiento para facilitar su ingreso al mercado laboral.

Bajo la misma línea de argumentación, Díaz S. (2019) afirmó, que la falta de recursos para cubrir los estudios, la necesidad de generar ingresos y el querer mantener a sus familias o aportar a ellas motivan a los académicos

a buscar opciones de trabajo y organizar su horario para combinar estas dos tareas. Tomando como punto de partida lo anterior se establecen las principales consecuencias de la dualidad estudio-trabajo. Constante et al. (2021) manifestaron, que el abandono académico gira entorno al factor socioeconómico, mostrando que esta variable incide en el abandono de los estudios.

Las razones que llevan a los estudiantes a trabajar es ganar dinero para mantener a sus familias y mantenerse en las escuelas. La reducción de la deuda también es una razón común para trabajar, lo que sugiere que los estudiantes están realmente preocupados por el nivel de deuda en el que incurren. Otra causa es que, a través de sus ocupaciones, los estudiantes pueden aprender habilidades transferibles como la comunicación y el trabajo en equipo y mejorar las habilidades de gestión del tiempo, todas igualmente importantes al ingresar al mercado laboral (Barreto & Celis, 2019). Especialmente, los estudiantes creían que los trabajos a tiempo parcial les brindan la oportunidad de ampliar sus habilidades sociales y personales, las importantes habilidades blandas que todos deberíamos obtener. Por lo tanto, los estudiantes tienden a tener experiencia en ciertos campos, lo que es beneficioso para su crecimiento personal de varias maneras. Los estudiantes también adquieren habilidades de gestión del tiempo mientras trabajan.

Para Durán (2010, como se citó en Félix Verduzco, García Hernández, & Mercado Ibarra (2018) la sensación que manifiesta un individuo de falta de control sobre situaciones estresantes, integrando al sentimiento de exceso de esfuerzo lo que ocasiona un desgaste en la persona, conduce un estado de

estrés, por la manera en que el individuo percibe el acontecimiento, que puede ocasionarse de diferentes formas (físicas, emocionales y conductuales); teniendo en cuenta que, la principal causa de estrés proviene de la manera de percibir y valorar cada situación, que estará mediada siempre por las características personales, frente a las exigencias de las tareas en sus diferentes grados.

En países como Mexico: Según Lozano Luviano, más del 40% de quienes desempeñan labores de oficina se sienten exhaustos; estos Datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) indican que previo a la pandemia, México ya figuraba como uno de los países con mayor fatiga por estrés laboral. Al menos el 75% de sus trabajadores padecía esta condición, superando los niveles de China (73%) y Estados Unidos (59%) (Unam Global, 2023).

El diario Crónica (2022) mencionó, que hasta el 2019, Ecuador estaba catalogado como el segundo lugar en los países con mayores índices más elevados estrés laboral en América Latina, según la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo; por lo que factores como la excesiva carga laboral, lineamientos contradictorios, inseguridad de la plaza de empleo, horarios extendidos, la necesidad de obtener ingresos extra han desempeñado un rol importante en la inestabilidad emocional del trabajador. Así mismo el diario La Hora (2022) manifestó que “desde el 1 enero de 2022, el llamado síndrome del agotamiento profesional o estrés laboral entró a formar parte de la nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud (OMS)” (p. 1).

El estrés se ha convertido en una enfermedad psicológica de creciente relevancia en estos últimos tiempos, llegando a niveles preocupantes en el ámbito laboral, por tal motivo que es importante recalcar que en el medio ecuatoriano se ha observado un incremento de dicha alteración, donde el 30% de las enfermedades ocupacionales son causadas por el estrés, debido al incremento de las exigencias del entorno cambiante y los mayores niveles de competitividad del mercado (Ramos, Pantoja , Tejera, & González, 2019).

También se puede afirmar que otra de las causas del estrés laboral son las bases generadoras de estrés laboral, las cuales las más relacionadas son: sobrecarga laboral, falta de apoyo organizacional, desorganización clima organizacional, horarios de trabajo extensos, poco personal y condiciones físicas; entre otras causas también mencionadas son: mala comunicación de los supervisores y subalternos, falta de confianza para poder comunicarse sobre cómo se sienten, exigencias laborales muy altas, poco apoyo social, desorientación sobre las labores asignadas y factores extralaborales relacionados con la familia (Buitrago Orjuela, Barrera Verdugo, Plazas Serrano, & Chaparro Penagos, 2021).

El estrés es una problemática predominante en el contexto organizacional que se genera por diversos factores vinculados con las condiciones laborales y personales; y este origina en el individuo consecuencias fisiológicas y mentales que afectan su desempeño y productividad; en cuanto al estrés laboral, es considerado una problemática de tipo social y económica, que se encuentra vinculada con factores de riesgo psicosocial y con desencadenantes; por tal motivo, es fundamental su

detección a tiempo para prevenir sus secuelas y para emplear estilos de afrontamiento (Buitrago Orjuela, Barrera Verdugo, Plazas Serrano, & Chaparro Penagos, 2021).

El Ministerio de Salud Pública (2021) mencionó, que los riesgos psicosociales son consecuencia de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un contexto social débil en el trabajo y pueden crear impactos psicológicos, físicos y sociales negativos en el bienestar de los trabajadores, como estrés laboral, agotamiento o depresión; algunos ejemplos de condiciones de trabajo que implican riesgos psicosociales son: las cargas de trabajo excesivas.

En el 2018, se reportaron 932 enfermedades profesionales a nivel nacional a la Dirección General de Riesgos del Trabajo del IESS, de las cuales fueron calificadas 26; el 57,7% de las cuales fueron registradas en Pichincha, en cuanto a las enfermedades laborales, el mayor porcentaje de causas indirectas relacionadas a factores del trabajador, estuvieron asociadas al estrés con un (22,5%) (Ministerio de Salud Pública, 2021).

Los estudios de prevalencia realizados en años recientes, muestran para los factores de riesgo psicosociales intralaborales en el sector salud de Colombia un 52,1% (González y Polo, 2013, p. 5), para el estrés laboral en Ecuador 54% (Mejia et al., 2019, p. 207); y, el síndrome de burnout en el sector salud en Latinoamérica fue de mínimo 2,1% (Barral-Coral & Albán-Pérez, 2021).

El estrés es considerado una enfermedad psicológica, la cual se ha desarrollado en los últimos tiempos alcanzando valores a considerar en los entornos laborales; En Ecuador se ha detectado un incremento de dicha alteración, donde el 30% de las enfermedades ocupacionales son causadas por el estrés, debido al incremento de las exigencias del entorno cambiante y los mayores niveles de competitividad del mercado (Ramos, Pantoja , Tejera, & González, 2019).

Más aún, se evidenció que en los primeros meses de la pandemia los ecuatorianos mostraron niveles de estrés en el ámbito laboral ante las diversas medidas laborales que se tomaron para hacer frente a la crisis por la COVID-19; como el incremento de horas de trabajo, lo que llevó a que la población presente cansancio extremo y burnout (Polo Soria, 2022).

Egas Reyes et al. (2020, como se citó en Polo Soria (2022), mencionó que las personas que presentaron estos niveles de estrés solicitaron ayuda profesional así el programa Psico Escucha de la Universidad Católica a noviembre del año 2020 atendió a 1487 personas y de las cuales el 69% fueron mujeres y el 31% fueron hombres, mostrando así que la población femenina se sentía más preocupada por la situación vivida.

El síndrome de burnout se derivada del estrés crónico, dando lugar gradualmente a un estado de agotamiento tanto físico como mental que conlleva a la pérdida progresiva de motivación y la manifestación de alteraciones en el comportamiento; es decir, el burnout en estudiantes universitarios se caracteriza por la exposición de manera prolongada a estresores crónicos, que incluyen los contextos tanto organizacional-

académico, por lo que pueden desarrollar actitudes negativas, dificultad en el desempeño estudiantil y repercutir así en la salud (Bonilla Silva & Cabrera Gómez , 2022).

Una de las consecuencias del estrés laboral es la exposición a situaciones o contextos estresores que afectan tanto la esfera individual como la organizacional, con implicaciones de tipo físico, como enfermedades cardiovasculares, cefalea, dificultades musculoesqueléticas, entre otras, o de tipo psíquico, en las que se presenta depresión, ansiedad, despersonalización y trastornos del sueño (Buitrago Orjuela, Barrera Verdugo, Plazas Serrano, & Chaparro Penagos, 2021).

Otra consecuencia del estrés en los estudiantes, es que adquiere influencia en diferentes enfermedades ya que disminuye el rendimiento laboral y académico, perjudica las relaciones personales generando consecuencias que afectan al cuerpo, mente y emociones; según la OMS, el estrés crónico, relacionado al lugar de trabajo, es un problema que escala en tres estados: sentimientos de agotamiento; distanciamiento mental del trabajo, sentimientos negativos o de cinismo relacionados con las funciones que le toca hacer, y una sensación de ineficacia y falta de realización. (La Hora, 2022).

Una de las partes más afectadas son las mujeres, donde la incidencia del estrés laboral llega a superar el 60%, sobre todo en el rango entre 30 y 49 años; el agotamiento laboral puede costarle entre \$3.000 y \$8.000 al año a un trabajador ecuatoriano a través de más gastos de salud, menor productividad y pérdida de ingresos (La Hora, 2022).

El estrés adquiere influencia en diferentes enfermedades, disminuye el rendimiento laboral y académico, perjudica las relaciones personales y familiares, generando consecuencias que afectan al cuerpo, mente y emociones; se deduce que el estrés influye en diferentes aspectos de la vida, especialmente en el rendimiento académico; que el estrés influye en diferentes aspectos de la vida, especialmente en el rendimiento académico. Con respecto a la evaluación del estrés de los estudiantes, un 22% tiene estrés bajo, 31% medio y 46% alto, con duración tipo agudo (Espinosa, Hernández, Rodríguez, Chacín, & Bermúdez, 2020).

Los autores Espinosa, Hernández, Rodríguez, Chacín, & Bermúdez (2020) mencionaron que “los altos niveles de estrés en los universitarios pueden considerarse como obstáculos, inconvenientes o problema para el rendimiento académico, siendo recomendable mantener un nivel medio de éste para incrementar la posibilidad de obtener buenas calificaciones y aprendizaje” (p. 64).

Por otro lado, Guevara (2021) afirmó, que combinar las actividades laborales con las educativas repercute en el rendimiento académico, particularmente porque tiene una incidencia en las horas que se dedican a las actividades extracurriculares y desatienden las actividades académicas. De modo que, los estudiantes que realizan actividades laborales en conjunto con las académicas deben atender a dos roles que ocupan su atención, tiempo, energías y recursos, de tal manera que esto los enfrenta al reto de cumplir adecuada y satisfactoriamente las exigencias de ambos roles además de las exigencias personales y actividades laborales.

Los autores Calatayud, Apaza, Huaquisto, Belizario e Inquilla (2022) mencionaron, en su estudio aplicado a estudiantes universitarios, que el estrés constituye un factor de alto riesgo académico, específicamente el estrés psicológico, y además, un aumento en una unidad adicional de estrés aumenta el riesgo de rendimiento académico aproximadamente en 3%, es decir, las calificaciones y logros de aprendizaje pueden empeorar.

Los autores Barreto & Celis, (2019) analizaron, que los estudiantes que estudian y laboran presentaron efectos en la salud física y mental de estos estudiantes como, estrés y cansancio excesivo que en algunos casos terminaron en deserción académica; esta intensificación objetiva del trabajo imprime en la actividad laboral signos de presión, rapidez, prisa, urgencia y percepción de desbordamiento y de riesgo de colapso.

Por otro lado, Vidal Conti, et al., (2018) mencionaron, que se ha encontrado una interacción que afectan al rendimiento académico de los estudiantes universitarios, y son los altos niveles de estrés que alteran: a nivel cognitivo y a nivel físico. Estos niveles tuvieron un impacto negativo directo en el rendimiento académico, en algunos casos los puntajes de las pruebas de los estudiantes bajaron y en otros casos los estudiantes reprobaron la prueba, abandonaron la clase o se fueron antes de que comenzara la prueba. Desde la Educación Primaria hasta la Educación Superior, el rendimiento académico, reflejado en calificaciones, es un tema de constante estudio con el objetivo de valorar en qué grado el alumnado ha aprendido y la calidad de los procesos formativos que subyacen a dicho aprendizaje (Cañadas & Santos-Pastor, 2020).

El rendimiento académico de los estudiantes universitarios está influenciado en gran medida por el estrés, ya que todas las actividades laborales implican inversión de tiempo, energía e incluso recursos económicos, es decir, conllevan a problemas psicológicos y emocionales como: ansiedad, tensión, sueño excesivo o insuficiente, incapacidad para concentrarse en actividades, entre otros (Armenta Zazueta, Quiroz Campas, Abundis de León, & Zea Verdin, 2020). Por lo que el rendimiento académico se constituye en una de las mayores preocupaciones existentes en cualquier nivel educativo.

Preguntas de investigación

¿Cuál es la incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes, que trabajan, de la carrera de Administración de Empresas en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil?

Objetivo general

Evaluar la Incidencia del Estrés Laboral en el Rendimiento Académico de Estudiantes que Trabajan de la carrera de Administración de Empresas en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil.

Objetivos específicos

1. Revisar las principales teorías relacionadas con el trabajo, el estrés laboral y el rendimiento académico aplicadas a la investigación de

estudio, para de esta manera contar con las herramientas adecuadas para el análisis.

2. Estructurar un diseño metodológico para el levantamiento y procesamiento de la información orientada a la medición de la relación entre el estrés laboral y el rendimiento académico.
3. Analizar los resultados sobre la incidencia del estrés laboral y el rendimiento académico para discutir los hallazgos encontrados sobre esta relación de la información recolectada en los formularios aplicados.

Justificación

Por medio de la presente investigación se pretende identificar si existe relación entre el estrés laboral y el rendimiento académico. Dentro de las diferentes justificaciones que han llevado al desarrollo de estudios para medir la incidencia entre el estrés laboral y el rendimiento académico, Castejón (2018) mencionó, que el desarrollo de estos estudios permite aportar y ampliar la información existente sobre los principales factores que llevan a los estudiantes a combinar sus actividades académicas con las actividades laborales remuneradas además de identificar los principales efectos que se generan al combinar estas actividades. Por lo tanto, los estudios que analizan las relaciones entre dos variables permiten obtener y ampliar la información existente sobre dichas variables.

Kirchner (2013, como se citó en Armenta Zazueta, et al. (2020) mencionó, que el rendimiento académico en universitarios, en gran parte, se

ve afectado por el estrés, por lo que todas las actividades implican la inversión de tiempo, esfuerzo, incluso hasta recursos económicos, así mismo, Díaz A (2022) afirma, que el rendimiento académico del estudiantado universitario es un factor imprescindible en el abordaje del tema de la calidad de la educación superior, debido a que es un indicador que permite una aproximación a la realidad educativa, por ello el estrés es parte de cada una de las actividades a realizar para poder ser un profesional.

Finalmente, toda la información reunida en el presente documento servirá de consulta para académicos, investigadores, universidades y otros organismos que requieran entender y obtener información sobre cómo se ve afectado el rendimiento académico ante la incidencia del estrés laboral. Además, es fundamental indicar que los resultados que se consigan en la presente investigación serán útiles tanto para los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil, de Modalidad Presencial como para estudiantes de otras carreras y universidades, puesto que, con la determinación de la incidencia del estrés laboral sobre el rendimiento académico podrán identificar los beneficios y consecuencias del trabajo y estudio, mientras que, a la vez, para universidades y empresas, será beneficioso para que puedan analizar la incidencia o efecto entre ambas variables.

Hipótesis

De acuerdo con Hernández Sampieri, et al., (2019) las hipótesis son “explicaciones tentativas del fenómeno o problema investigado formuladas

como proposiciones o afirmaciones, constituyen las guías de un estudio cuantitativo, es decir, indican lo que tratamos de probar y además relacionan las variables” (p. 32). Por consiguiente, de detallarán las hipótesis de esta investigación:

Hipótesis General

Ha: El estrés laboral incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil.

Hipótesis Específicas

H1: El clima organizacional incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil.

H2: La estructura organizacional incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil.

H3: El territorio organizacional incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil.

H4: La tecnología incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil.

H5: La influencia del líder incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil.

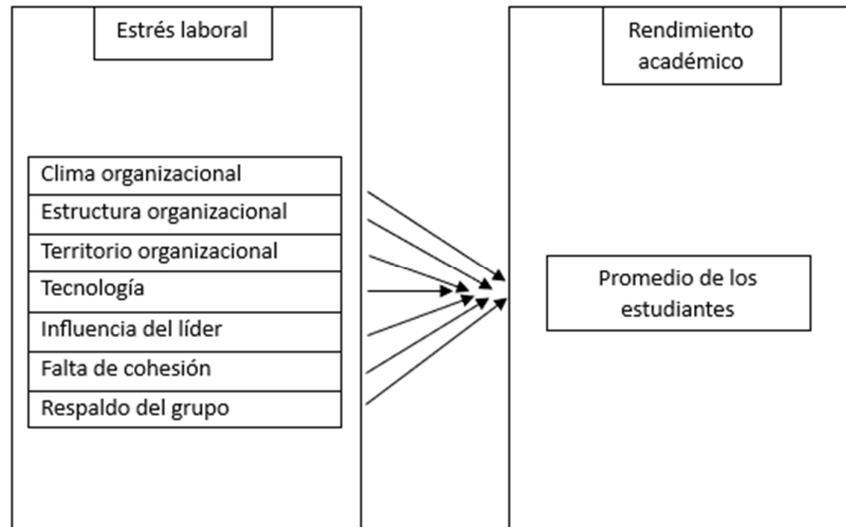
H6: La falta de cohesión incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil.

H7: El respaldo del grupo incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil.

Esquematación de Hipótesis

Figura 4

Esquema de Hipótesis



Nota: Esta figura fue realizada de acuerdo con las dimensiones de las variables establecidas por la autora del cuestionario de Estrés Laboral utilizado.

Limitaciones

En lo que respecta a las limitaciones de la presente investigación, estas se detallan de la siguiente manera:

- Las investigaciones similares al presente estudio aplicadas en Ecuador teniendo en cuenta las variables de estrés laboral y su incidencia en el rendimiento académico no han sido suficientes para tenerlas como referencia.

- La elaboración del trabajo investigativo tuvo un tiempo establecido de un semestre académico, es decir, un tiempo aproximado de 16 semanas.
- Complejidad por cursas otras materias durante el tiempo que dura el estudio.
- La cantidad de estudiantes que se necesitan para el presente estudio puede no alcanzarse.
- Pueden existir sesgos y datos manipulados por parte de los estudiantes al momento de realizar las encuestas.

Delimitaciones

En cuanto a las delimitaciones de la presente investigación, estas se detallan de la siguiente manera:

- De manera específica, la investigación fue orientada hacia la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil.
- El estudio será realizado únicamente para los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas perteneciente a la Facultad de Economía y Empresa.
- En lo que respecta a la viabilidad de la investigación, la información a analizar será obtenida con una perspectiva de cómo se sentían los estudiantes en el semestre B-2022 y los promedios corresponderán al mismo.

Capítulo I: Marco Teórico

Según mencionó Hernández Sampieri, et al. (2019) el marco teórico se compone de un análisis y una exposición organizada de teorías, investigaciones y antecedentes generales que se consideren válidos y apropiados para encuadrar y orientar el estudio.

En el primer capítulo se desarrollarán las teorías, conceptos y concepciones legales pertinentes que servirán como base para la investigación, y se realizará un resumen de estudios previos considerados dentro del marco referencial del presente trabajo, que servirán como punto de partida para la discusión de los resultados obtenidos. De la misma manera, se realiza una comparación de las diferentes definiciones previas existentes del estrés laboral y el rendimiento académico, y se presenta la relación entre las variables seleccionadas.

Bases teóricas

Teorías de la administración

Todo en la administración depende de las circunstancias y la situación. Por lo tanto, existen varias teorías sobre la administración, cada una de las cuales nos enseña a discernir lo que es relevante para guiar nuestras acciones y lo que se debe hacer en cada situación. Cada teoría sirve como una guía para pensar qué hacer en una situación dada (Chiavenato, 2019, pág. 26).

Según Chiavenato (2019) todo en la administración depende de las circunstancias y la situación. Existen varias teorías sobre la administración,

cada una de las cuales sirve como una guía para pensar qué hacer en una situación dada (Chiavenato, 2019, pág. 26).

Teoría clásica

El primero de los encuadres es la teoría clásica, siendo sus exponentes más relevantes Taylor y Fayol, como ya se señaló, Frederick Taylor, fue uno de los primeros en incursionar por el mundo de la administración, su obra los “Principios de la Administración Científica” con el objetivo de buscar la “mejor forma” de realizar un trabajo, y por otro lado Henry Fayol, quien fue el primero en señalar cuáles son las tareas de un administrador al decir que labor del mismo se resume en cinco funciones básicas que dominan el proceso administrativo (Martínez V. , 2020, pág. 40).

Por otro lado, Chiavenato (2019) mencionó que “la teoría clásica partía de la organización como un todo y de su estructura para garantizar la eficiencia de todas las partes involucradas, fueran órganos o personas” (p. 66).

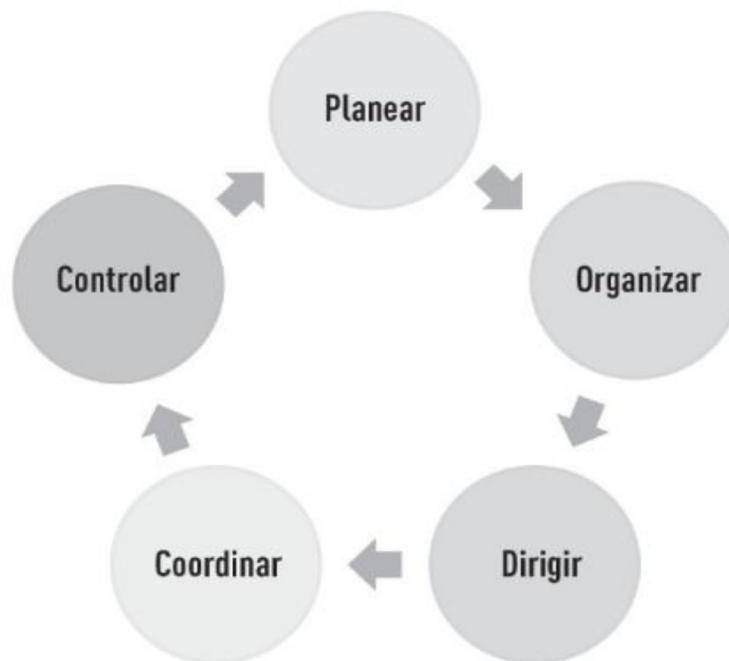
Como se observa en la Figura 5, se detallan las siguientes funciones de la administración:

- Planificar: anticipar el futuro y trazar el plan de acción.
- Organizar: mantener tanto la estructura material como social de la empresa.
- Dirigir: guiar y orientar al personal.

- Coordinar: armonizar todos los actos y todos los esfuerzos colectivos.
- Controlar: verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas órdenes dadas.

Figura 5

Personas que estudian y trabajan en España



Nota: Tomado de Administración: de lo simple a lo complejo, Víctor Martínez (2020).

Teoría neoclásica

El enfoque neoclásico viene a ser la actualización de los postulados clásicos, pero ahora, adaptados a la dinámica y complejidad de las organizaciones modernas, y complementados con las aportaciones de las

demás teorías emergidas en el devenir de la disciplina administrativa (Chiavenato, 2006, como se citó en Cardona Arce, et al., (2018).

Teoría de la burocracia

Max Weber (1864–1920), economista y sociólogo alemán, dio una nueva definición de burocracia, diferente a la de Marx, para quien la burocracia era el gobierno de los escritorios, es decir el poder del papeleo, de quien dirige desde un escritorio. En contrapartida, Weber señala que la burocracia es la administración eficiente por excelencia, pues genera orden en el trabajo (Castro & Gregorio, 2019, pág. 45).

Algunos de los principios enunciados por Weber, para que la gestión burocrática sea óptima son los siguientes:

Las normas y los reglamentos deben ser acatados por todos.

La comunicación en la empresa debe seguir los conductos oficiales.

División del trabajo.

Impersonalidad en las relaciones de trabajo.

Jerarquía bien establecida de la autoridad.

Rutinas y procedimientos de trabajo estandarizados en guías y manuales.

Profesionalización y meritocracia.

Separación de propietarios y administradores.

Teoría X

La teoría X lleva implícitos los supuestos de Taylor y presupone que el trabajador es pesimista, estático, rígido y con aversión innata al trabajo, evitándolo si es posible. Por lo tanto, al alcanzarlo objetivos de la empresa se debe programar, presionar, controlar, dirigir y amenazar con castigos al trabajador (Martinez V. , 2020, pág. 45).

Teoría Y

Se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la organización. A los trabajadores se le considera persona optimista dinámicas inflexibles. Por lo tanto, los trabajadores se comprometen, se responsabilizan, pueden autogestionar su trabajo si están bien dirigidos, pueden ser creativos, lo que lleva a pensar, que es la mejor forma de conducirlos es utilizando un estilo participativo de gestión (Martinez V. , 2020, pág. 45).

Teorías de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Como otra perspectiva teórica, se empleará la teoría de las necesidades propuesta por Abraham Maslow; un destacado exponente de la psicología humanista. Esta teoría se centra en el impulso motivacional y adopta un enfoque amplio en relación con los trabajadores dentro de la organización. Además, busca explicar los determinantes que incitan el comportamiento humano, permitiéndonos identificar los orígenes de las conductas que influyen directamente en la rotación laboral y la eficiencia organizacional. Antes de analizar la conexión entre estos dos factores, es necesario comprender los diversos niveles de necesidades según Maslow:

comenzando por las necesidades fisiológicas, pasando por las de seguridad, interacción social, estima o reconocimiento, y finalmente, la autorrealización, considerada la más significativa.

Una de las teorías más conocidas sobre motivación es la de Abraham Maslow, titulada la teoría de la jerarquía de las necesidades, apareciendo en 1943 que trata de explicar qué es lo que impulsa la conducta humana en la satisfacción de diversas necesidades, la forma en que se conceptualiza la teoría es una pirámide que prioriza las necesidades de un individuo (Gómez Sergio, 2022, pág. 259).

Los autores Alama & Martín de Castro (2019) mencionaron que “la teoría sobre la jerarquía de las necesidades implica que las necesidades humanas se podrían entender como una pirámide, en cuya base estarán las más básicas y en la cúspide las más complejas e intelectuales” (p. 166). Cuando se menciona las necesidades fisiológicas, nos referimos a aquellas que derivan de factores biológicos y se centran en la supervivencia humana. Por otra parte, las necesidades de seguridad se relacionan con la protección y la estabilidad. Las necesidades sociales se dirigen a superar los sentimientos de aislamiento, mientras que las de estima involucran la sensación de tener valor dentro de la sociedad. Por último, las necesidades de autorrealización representan el sentido de alcanzar lo que se está destinado a lograr.

Las aportaciones de Chiavenato (2017, como se citó en Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides Rodríguez (2020) sobre esta teoría manifestando que la pirámide de la motivación de Maslow se basa en la denominada

pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano.

Estrés Laboral

Se entiende por estrés laboral, como el conjunto de fenómenos o agentes estresantes derivados directamente del trabajo. En un estado patológico crónico ocasionado por las condiciones habituales de trabajo en las que se encuentra una persona. Afecta a su cuerpo y a su mente. Y repercute, por supuesto, no solo sobre su bienestar personal, sino también sobre su rendimiento. (Acosta, 2008, p.36, como se citó en Suárez Duarte, et al., (2020).

Según los autores Pariona Oré & Maldonado Centeno, (2019) el médico fisiólogo Hans Selye definió al estrés biológico como, "una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo (cuando la demanda externa excede los recursos disponibles)" (p. 26).

Además, Hans Selye indicó que el estrés laboral tiene sus inicios en 1926, encontró en algunos pacientes síntomas similares, como agotamiento, astenia, falta de apetito y bajo peso. Esto lo llevó a profundizar en el tema y decidió llamar a esta sintomatología síndrome de estar enfermo (Buitrago Orjuela, Barrera Verdugo, Plazas Serrano, & Chaparro Penagos, 2021).

Como otro concepto de estrés laboral, la autora Onofre (2021) explicó, que las condiciones psicosociales como las tareas asignadas, los horarios de

trabajo, los medios y materiales de trabajo, la inflexibilidad y las instalaciones deficientes pueden causar malestar y daños al trabajador.

Medición del estrés laboral

Una de las formas de la medición del estrés laboral obtenido de Martínez (2020) mencionó, que el Cuestionario demanda-control- apoyo social (DCS), basado en el modelo inicial de demanda-control; la demanda sería la combinación de tres dimensiones: cantidad y tipo de demanda; control sobre las tareas que se realizan; y apoyo social como posible intensificador de la reacción estresante (Johnson, 1986; Johnson y Hall, 1988), lo cual permite la identificación de niveles de estrés laboral en cuatro niveles desde baja tensión a alta.

Otra forma de medición del estrés laboral obtenido de Martínez (2020) indicó, que el Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER) analiza la relación de intercambio entre la función laboral (esfuerzo) y la reciprocidad social; combinando información contextual sobre la estructura de recompensa, las características del trabajo y la evaluación de los estados de superación del estrés, permite identificar reacciones estresantes en el trabajo como aquellas que incurren un alto costo o esfuerzo y un bajo beneficio o recompensa; el esfuerzo extrínseco, o las percepciones del propio trabajador sobre el esfuerzo realizado y la recompensa profesional, y el esfuerzo intrínseco, o el grado de implicación del trabajador en su puesto de trabajo, son las dos dimensiones del esfuerzo.

Así mismo, Martínez (2020), también hizo referencia a la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, que está sustentada por Ivancecich y Matteson (1989) y con una confiabilidad de 0.966 según el alfa de Cronbach. Es autoadministrable pudiéndose aplicar de manera individual o grupal. Se compone de 25 ítems en una escala Likert de 7 puntos, que se encuentran relacionados con la estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio, cohesión y respaldo del grupo de trabajo.

Tabla 1

Indicadores de estrés laboral

Autor	Año	Indicador	Instrumento
Ivancecich y Matteson	1989	Estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio, cohesión y respaldo del grupo de trabajo	Encuesta
Efford-Reawrd	1996	Esfuerzo extrínseco o percepciones del propio trabajador sobre el esfuerzo realizado y la recompensa profesional, y el esfuerzo intrínseco	Encuesta
Johnson y Hall	1988	Cantidad y tipo de demanda; control sobre las tareas que se realizan; y apoyo social	Encuesta

Nota. Tomado de Martínez (2020).

Rendimiento Académico

El rendimiento académico ha sido definido por algunos autores. Según Bravo & Moncada, (2018), mencionaron que “el rendimiento académico es el conocimiento adquirido que se evalúa mediante las calificaciones de un

docente y/o las metas educativas establecidas por estudiantes y docentes para alcanzar durante un período de tiempo específico” (p. 17), agregaron que estas metas se miden mediante evaluaciones continuas o resultados de exámenes. Díaz (2022) también indicó que el desempeño académico mide el resultado educativo; resaltó que muestra y mide en qué medida una institución educativa, docentes y estudiantes han logrado sus metas educativas. De igual forma, Comella & Casas (2021) opinaron, que el rendimiento académico es un comportamiento medible y observable de un estudiante dentro de un período específico; agregaron que consiste en puntajes obtenidos por un estudiante en una evaluación como ejercicio de clase, prueba de clase, examen de mitad de semestre, simulacro y examen de fin de semestre.

Medición del rendimiento académico

Bajo la línea de argumentación referente al rendimiento académico, Lanzarote, Yago y Sebastián (2019) en su trabajo de investigación establecieron la medición del rendimiento académico a través de la identificación del promedio de calificaciones en estudiantes que trabajan y en los que no trabajaban. Esta pregunta formó parte del conjunto de interrogantes que emplearon para medir la relación entre su variable planteada y el rendimiento académico. Adicionalmente, se empleó un análisis estadístico correlacional esta relación.

Por otro lado, Díaz S. (2019), en su investigación buscó relacionar el desempeño académico y el trabajo. Para esto, estableció un cuestionario con preguntas para identificar la cantidad de horas al día que un estudiante dedica al estudio y a las tareas con el fin de relacionarlas con la cantidad de horas

que le dedica al trabajo y establecer la relación con el promedio de las calificaciones por cada estudiante que trabaja y estudia al mismo tiempo.

Respecto a otra forma de medir el rendimiento académico, Castejón (2018), estableció el promedio de calificaciones con el número de crédito aprobados durante la etapa previa al trabajo mientras la etapa después de combinar la actividad laboral con los estudios; para realizar el levantamiento de la información, se emplearon formularios de encuestas que permitieron entender que los estudiantes que dedicaban parte de su jornada al trabajo presentaban una disminución del número de créditos cursados por cada semestre de estudio.

Tabla 2

Indicadores de rendimiento académico

Autor	Año	Indicador	Instrumento
Lanzarote, Yago y Sebastián	2019	Promedio de calificaciones	Encuesta
Díaz	2019	Horas dedicadas al estudio y actividades de tareas	Encuesta
		Promedio de calificaciones	
		Promedio de calificaciones	
Castejón	2018	Número de crédito aprobados y reprobados	Encuesta

Nota. Tomado de Lanzarote, Yago y Sebastián (2019); Díaz (2019) y Castejón (2018).

Relación entre estrés laboral y rendimiento académico

Según Lin and Huang (2012, como se citó en Siti Fatimah, Norliana Ahmad, & Rohaiza Mohamad (2020), un elemento generador de estrés puede

definirse como cualquier factor que ponga a prueba la capacidad de adaptación de una persona o que active respuestas físicas y mentales; en consecuencia, cuando un recién llegado se introduce en entornos desconocidos como estudiante, se enfrenta a tensiones tanto académicas como sociales que son desafiantes, y se aleja de las estructuras de apoyo habituales como su familia y amigos; estos sistemas de apoyo que faltan pueden contribuir al surgimiento de sensaciones de aislamiento y soledad, que a su vez repercuten en la salud mental y el proceso de aprendizaje del estudiante.

Marco conceptual

Estrés laboral

Reacción que se presenta en las personas frente a exigencias excesivas y difíciles de controlar en su entorno laboral (Obregón, 2019). Además, Iguasnia y Saquisela (2021) definen al estrés laboral como la presión provocada por diversas situaciones como ansiedad, tristeza y la preocupación que producen reacciones psicósomáticas ocasionado por el entorno laboral en que se desenvuelven.

Rendimiento académico

Según Bravo y Moncada (2018), mencionaron que “el rendimiento académico es el conocimiento adquirido que se evalúa mediante las calificaciones de un docente y/o las metas educativas establecidas por estudiantes y docentes para alcanzar durante un período de tiempo específico” (p. 17).

Burnout

Según Martins (2022) mencionó que el síndrome de burnout fue descrito por primera vez por Herbert Freudenberger en 1974, quien introdujo este concepto de burnout describiéndolo como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por excesivas exigencias de energías, recursos personales o fuerza mental del trabajador” (pág. 3).

Estructura organizacional

Según Robbins & Coulter (2010) mencionó, que la estructura de una organización abarca los valores, principios y tradiciones a lo largo del tiempo, convirtiéndolos en normas compartidas que moldean el comportamiento de sus integrantes; así mismo, determina la manera en que se distribuyen las tareas y obligaciones entre los miembros para que cumplan sus respectivos roles.

Clima organizacional

Según Chiavenato (2011) el clima organizacional es la cualidad del ambiente de una organización que perciben o experimentan los miembros, relacionado con su grado de motivación, y que influye en su comportamiento.

Desempeño

El autor Chiavenato (2011), definió el desempeño como las acciones o comportamientos observados que son relevantes para alcanzar los diferentes objetivos propuestos.

Estudiantes que trabajan

De acuerdo con Figueroa (2019), un estudiante que trabaja es aquel sujeto que se enfrenta a realizar un trabajo remunerado antes o durante sus estudios académicos.

Marco referencial

En el presente apartado busca presentar las investigaciones y estudios previos que serán utilizados como marco referencial y posterior fuente de discusión y comparación en el presente trabajo. Como primer estudio relevante está el publicado en España en el año 2020 por los autores Armenta, Quiroz, Abundis y Zea (2020) donde se estudia la influencia del estrés en el rendimiento académico de estudiantes universitarios con el objetivo de conocer las causas de estrés en universitarios y afectan su rendimiento académico. El instrumento utilizado para la medición del estrés y rendimiento académico fue obtenido y adaptado del inventario SISCO y fue utilizado un método cuantitativo y participaron 37 alumnos, llegando a la conclusión de que los aspectos o factores que más sobresalen y afectan en el rendimiento universitarios además del estrés son la somnolencia, la incapacidad para relajarse, el sentimiento de tristeza, la angustia (Armenta Zazueta, Quiroz Campas, Abundis de León, & Zea Verdin, 2020).

La investigación realizada por Corzo, et al. (2021) titulada como "Relationship between Stress and Academic Performance: An Analysis in Virtual Mode", tuvo como objetivo analizar la relación entre el estrés y el rendimiento académico de los estudiantes de ingeniería. Para obtener la información necesaria que permita el alcance de este objetivo, los autores

aplicaron la recolección de datos se realizó a través de entrevistas y encuestas a 109 estudiantes y se encontró que no existe relación entre el estrés y el rendimiento académico (Corzo, y otros, 2021).

Otro aporte importante es el realizado por Licht, Soto y Angulo (2021), quienes desarrollaron el trabajo investigativo denominado “Un nivel moderado de estrés y promedios académicos similares en ambos grupos” mediante un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de tipo comparativo y correlacional, donde se implementó el Inventario SISCO de estrés académico por lo tanto se realizó una muestra 164 estudiantes de la Universidad Industrial de Santander y la Universidad Pontificia Bolivariana de la ciudad de Bucaramanga para identificar las diferencias que existen en el estrés y el rendimiento académico entre estudiantes que trabajan y los que no. Llegando de esta manera al resultado de que existe un nivel moderado de estrés y promedios académicos similares en ambos grupos.

Onofre (2021) realizó una investigación de tipo no experimental, correlacional y transversal de una autora ecuatoriana titulada “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019” y cuyo objetivo fue determinar el grado de asociación entre el estrés laboral como variable independiente, y el desempeño laboral como variable dependiente, y la influencia que existe entre ellas con el cuestionario de la OIT-OMS y una muestra de entrevistas a profundidad, dirigidas al personal del nivel jerárquico superior de la Dirección de Talento Humano, tuvo como resultados que la experimentación de estrés es un paso previo a la elección

de salida y que los bajos niveles de compromiso del personal médico con la organización, se transforman en comportamientos de búsqueda de trabajo en el presente o en el futuro cercano.

Tomando en cuenta el estudio realizado por Fonseca (2022), titulado “Influencia del estrés laboral en el rendimiento académico en alumnos de una universidad privada en 2021” en dónde los investigadores centraron el objetivo de su estudio, con una muestra de 70 estudiantes, en el establecer si existe influencia entre el estrés laboral y el rendimiento académico en estudiantes de una universidad privada de la ciudad de Lima, Perú; los autores aplicaron como metodología el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) que tiene como dimensiones el agotamiento emocional, realización personal y despersonalización con el cual tuvieron diversos resultados en dónde se concluye que no existe influencia entre el rendimiento académico y el estrés laboral.

Como último estudio que formará parte del marco referencial y discusión del presente trabajo de investigación, se encuentra el titulado “Occupational Stress Level in Agents and Supervisors of a Private Security Company Associated with Work-Related Factors” publicado por Lizardo en 2022. El autor se enfocó en el determinar el nivel de estrés laboral asociado a los factores relacionados con el trabajo mediante la aplicación del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS; el cual evalúa el nivel de riesgo de estrés laboral y una muestra estuvo compuesta por 541 agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada (Lizardo, 2022). Esta

investigación ayudó a determinar que los factores o dimensiones incentivos, tipo de contrato, remuneración y estabilidad se asocian con estrés laboral.

Para resumir las investigaciones antes descritas, se muestra a continuación, en la tabla 4, una síntesis de los trabajos de investigación mencionados.

Tabla 3*Resumen marco referencial*

Título de investigación	Autor(es)	Año	País	Hallazgos	Objetivo de estudio	Metodología	Muestra
Influencia del estrés en el rendimiento académico de estudiantes universitarios	Armenta, Quiroz, Abundis, Zea	2020	España	Los aspectos que más sobresalieron son: La somnolencia, la incapacidad para relajarse, el sentimiento de tristeza, la angustia	Conocer las causas de estrés en universitarios y afectan su rendimiento académico	Instrumento llamado estrés y rendimiento académico, fue obtenido, estandarizado y adaptado del inventario SISCO	Se utilizó el método cuantitativo y participaron 37 alumnos
Relación entre estrés y rendimiento académico: un análisis en modalidad virtual	Corzo, Yon, Vargas, Flores, Principe, Andrade	2021	Perú	No existe relación entre el estrés y el rendimiento académico	Analizar la relación entre el estrés y el rendimiento académico de los estudiantes de ingeniería	La recolección de datos se realizó a través de entrevistas y encuestas	109 estudiantes
Nivel de estrés y rendimiento académico en estudiantes universitarios que trabajan y los que no	Licht, Soto, Angulo	2021	España	Un nivel moderado de estrés y promedios académicos similares en ambos grupos	Identificar las diferencias que existen en el estrés y el rendimiento académico entre estudiantes que trabajan y los que no	Enfoque cuantitativo con diseño no experimental de tipo comparativo y correlacional, se implementó el Inventario SISCO de estrés académico	164 estudiantes de la Universidad Industrial de Santander y la Universidad Pontificia Bolivariana de la ciudad de Bucaramanga

Título de investigación	Autor(es)	Año	País	Hallazgos	Objetivo de estudio	Metodología	Muestra
Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019	Onofre	2021	Ecuador	No existe relación significativa. La experimentación de estrés es un paso previo a la elección de salida.	Determinar el grado de asociación entre el estrés y el desempeño laborales, y la influencia que existe entre ellas	Cuestionario de la OIT-OMS y una muestra de entrevistas a profundidad.	Personal del nivel jerárquico superior de la Dirección de Talento Humano
Influencia del estrés laboral en el rendimiento académico en alumnos de una universidad privada en 2021	Fonseca	2022	Perú	Se concluye que no existe influencia entre el rendimiento académico y el estrés laboral en estudiantes	Establecer si existe influencia entre el estrés laboral y el rendimiento académico en estudiantes de una universidad privada	Se utilizó el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) que tiene como dimensiones el agotamiento emocional y realización personal	La muestra estuvo conformada por 70 estudiantes
Nivel de estrés laboral en agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada asociado a factores laborales	Lizardo	2022	Perú	Se determinó que incentivos, tipo de contrato, remuneración y estabilidad se asocian con estrés laboral	Determinar el nivel de estrés laboral asociado a los factores relacionados con el trabajo	Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS, el cual evalúa el nivel de riesgo de estrés laboral	La muestra estuvo compuesta por 541 agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada

Marco legal

En lo que respecta a la medición de la carga laboral y el rendimiento académico, a continuación, se muestra la fundamentación legal de estas variables sustentadas en diferentes normativas tales como la Constitución de la República del Ecuador y Código de trabajo.

Constitución de la República del Ecuador

En cuanto a la normativa que regula la carga laboral en el país se tiene la Constitución de la República del Ecuador (2008) en la cual indica en los siguientes artículos:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 326.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Código de Trabajo

Respecto al Código de Trabajo (2020), se presenta el siguiente resumen:

Art. 2.- El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.

Art. 39.- Divergencias entre las partes. - En caso de divergencias entre empleador y trabajador sobre la remuneración acordada o clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán, una y otra, por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenido.

b) Conservar buena conducta durante el trabajo;

c) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal.

d) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

e) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta.

f) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades.

Art. 47.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas

suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Art. 48.- Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor. La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.

Art. 56.- Prohibición. - Ni aún por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que la establecida en el artículo que antecede.

Identificación de las variables

Variable dependiente

La variable dependiente es la variable que se quiere pronosticar, es afectada por la variable independiente y muestra si tiene relación alguna o no (Douglas, Marchal, & Wathen, 2015). La variable dependiente de esta investigación es el rendimiento académico.

Variable independiente

La variable independiente somete a prueba la variable dependiente, con el fin de conocer si influye o no en la variable independiente (Gujarati & Porter, 2010). La variable independiente de esta investigación es el estrés laboral.

Capítulo II: Metodología

El presente capítulo se realiza con la finalidad de mostrar la metodología e instrumentos utilizados para el posterior estudio de la información obtenida en cuanto a las variables de estudio.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación se define como los métodos y técnicas que un investigador selecciona para desarrollar un estudio de manera lógica y razonable que permita establecer un procedimiento para una recolección de análisis de datos que contribuya a la generación de propuestas de solución a un problema dado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018). Este estudio se ha diseñado de manera que comprenda un tipo de investigación categorizada como no experimental, debido a que esta no se realiza la modificación intencional de las variables y analiza los datos de la problemática previamente identificada solamente en un determinado momento. Además, como se ha mencionado en apartados previos, el trabajo de investigación trata la incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico de estudiantes universitarios por lo que se considera de tipo correlacional.

Enfoque

El enfoque de la investigación es la forma cómo el investigador se aproxima al problema de estudio, por lo que este se selecciona de acuerdo con el problema analizado y a los resultados que se espera obtener (Baena, 2014). El enfoque investigativo para este estudio comprende el tipo cuantitativo ya que hace uso de la recolección de datos para comprobar una hipótesis de forma numérica que permitirá un posterior análisis estadístico.

Baena (2014) mencionó, que el enfoque cuantitativo hace uso de las herramientas numéricas para identificar hallazgos y relaciones entre variables, además presenta un conjunto de procesos que no pueden ser eludidos y son de riguroso seguimiento, lo que permitirá obtener resultados y conclusiones reales y relevantes de forma objetiva (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018).

Alcance

El alcance de esta investigación es de tipo descriptivo y correlacional. De acuerdo con Pimienta, De la Orden, & Estrada (2018) la investigación descriptiva “busca identificar y describir los elementos, propiedades o características principales que componen o explican determinados fenómenos o problemáticas, basándose en el método analítico” (p. 57). Por lo que este tipo de investigación es utilizado para analizar, identificar y estudiar las principales características de la incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes.

Bajo la misma línea de argumentación, Pimienta, De la Orden, & Estrada (2018) mencionaron que la investigación correlacional “son investigaciones cuyo propósito es evaluar o medir la relación entre dos o más variables o conceptos” (p. 58). Esta investigación será usada para medir la relación entre las dos variables de estudio del presente documento.

Población

La población se define como un conjunto de N entes bien definidos sobre los cuales se desea obtener información y realizar inferencias. Es decir, cada elemento de la población tiene características similares y, en conjunto,

pueden aportar datos significativos a un investigador (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018). Para la presente investigación la población de estudio estará compuesta por 253 estudiantes de la carrera de Administración de Empresas perteneciente a la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil.

De estos 253 estudiantes que se conoce que estudian en la actualidad la carrera a analizar en la universidad mencionada, se tomará en cuenta como población final solamente a aquellos que expresen que se encuentran trabajando.

Muestra

Pimienta, De la Orden, & Estrada (2018) definieron a la muestra como un “subconjunto de n observaciones efectuadas a igual número de unidades de investigación tomadas de la población objetivo” (pág. 3). Es decir, se elige los componentes de la muestra de tal manera que estos elementos de investigación tengan características representativas de la población. Para el cálculo de la muestra se usa la siguiente fórmula:

$$n = \frac{\frac{z^2 * p * (1 - p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 * p * (1 - p)}{e^2 * N}\right)}$$

Donde “n” se refiere al tamaño de la muestra 153 estudiantes de los que solo fueron considerados 83, “N” es el tamaño de la población 253 estudiantes, “z” es el nivel de confianza usado mismo que equivale al 95%, “e” es el error de estimación el cual es del 0.5 y “p” la probabilidad de éxito que es del 0.5.

$$n = \frac{\frac{1,96^2 * 0,5 * (1 - 0,5)}{0,05^2}}{1 + \left(\frac{1,96 * 0,5 * (1 - 0,5)}{0,05^2 * 253}\right)} = 153$$

Según Lerma Meza, y otros (2021) mencionó que, el muestreo sistemático, es un método de muestreo probabilístico, que consiste que definir un N que no corresponde al tamaño de la población, sino que es un artificio para poder ejecutar nuestro muestreo.

Operacionalización de las variables

Con ayuda de lo expuesto en apartados anteriores, se infiere que resulta necesario que los estudiantes conozcan la incidencia del estrés laboral en su rendimiento académico, así como las consecuencias de la relación de estas variables; estrés laboral como independiente y rendimiento académico como dependiente. Es necesario realizar la operacionalización de las variables de estudio con el fin de fijar el diseño sobre el cual se desarrolla la metodología de la investigación; además, con el fin de plantea, definir y emplear las herramientas que se usarán. Para esto, se revisaron investigaciones pasadas que estuvieran relacionadas con el presente tema de investigación y, de esta manera, fueron seleccionadas las herramientas para el levantamiento y procesamiento de la información.

En la búsqueda de cuestionarios para medir la variable estrés laboral, se halló un cuestionario realizado por la (OIT) en conjunto con la (OMS) y creado en base a lo establecido por los autores Ivancecich y Matteson en 1989. Además, cabe aclarar que para esta investigación será utilizada debido a la viabilidad y validez comprobada por los autores Martinez, Santisi, Garofalo, Ramaci y Barattucci en (2022).

Como se puede observar en la Tabla 4, el cuestionario considera siete dimensiones de estrés laboral medidas a lo largo de 25 preguntas que serán analizadas con ayuda de una escala de Likert de 7 puntos. Es necesario mencionar que el cuestionario presenta en su totalidad preguntas con escenarios negativos; razón por la cual los resultados obtenidos serán adecuados, realistas y balanceados y, además, dentro de cada dimensión las preguntas se encuentran divididas en tres o cuatro por dimensión. En cuanto a la medición de la variable rendimiento académico, se obtendrá el promedio de los estudiantes del semestre anterior B-2022, basándose en el concepto dado por Bravo y Moncada en 2018, y teniendo en cuenta que la información obtenida será preguntada a los encuestados y puede estar sujeta a sesgos o manipulación.

Cabe recalcar que es necesario tener en cuenta al momento de recolectar los datos que la variable independiente que es considerada en el presente estudio puede no ser el único factor que influya en el rendimiento académico de los estudiantes, es decir; la relación que se busca establecer entre las variables presentadas puede verse influida o modificada por variables desconocidas ajenas al estudio.

Tabla 4*Operacionalización de las variables*

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores (Preguntas)	Instrumento	Autor
Estrés laboral	Reacción que se presenta en las personas frente a exigencias excesivas y difíciles de controlar en su entorno laboral (Obregón, 2019).	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Encuesta de estrés laboral	OIT-OMS. Ivancecich & Mattenson (1989). Onofre, (2021) Lizardo, (2022)
		Estructura organizacional	2, 12, 16, 24		
		Territorio organizacional	3, 15, 22		
		Tecnología	4, 14, 25		
		Influencia del líder	5, 6, 13, 17		
Rendimiento académico	Según Bravo & Moncada, (2018), “el rendimiento académico es el conocimiento adquirido que se evalúa mediante las calificaciones de un docente y/o las metas educativas establecidas por estudiantes y docentes para alcanzar durante un período de tiempo específico” (p. 17)	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	Promedio académico semestre	Bravo & Moncada (2018). Matus (1989). Chadwick (1979). Ibarra & Michalus (2010)
		Respaldo del grupo	8, 19, 23		
			1		

Instrumentos de medición

Los instrumentos de investigación sirven para recopilar datos específicos que, después de procesarlos, proveerán al investigador la información necesaria que permita continuar con el estudio (Pimienta, De la Orden, & Estrada, 2018). Además, un instrumento de medición es adecuado cuando registra datos observables que representan los conceptos que el investigador tiene en mente; debe ser confiable, válido y objetivo y puede ser de distintos tipos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018).

Para la recolección de datos de la variable independiente, estrés laboral, el instrumento o herramienta utilizado es un cuestionario creado por la Organización Internacional del Trabajo en conjunto con la Organización Mundial de la Salud, sustentado por Ivancevich y Matteson, y validado en el año 2022 por autores Martínez, Santisi, Garofalo, Ramaci y Barattucci. Este cuestionario considera siete dimensiones causantes del estrés laboral: respaldo del grupo, falta de cohesión, influencia del líder, territorio organizacional, tecnología, estructura organizacional y clima organizacional (Martínez, 2020).

La herramienta antes mencionada también fue utilizada por una autora ecuatoriana en el año 2021, donde el objetivo de su investigación de tipo no experimental, transversal y correlacional fue determinar el grado de asociación entre el estrés laboral como variable independiente, y el desempeño laboral como variable dependiente, y la influencia que existe entre ellas (Onofre, 2021). Esta investigación coincide en tipo con la presente.

Por otro lado, la variable dependiente, rendimiento académico, se medirá en base al promedio de los estudiantes encuestados en la totalidad de sus materias del último semestre. En referencia al por qué de la elección de medir el rendimiento académico con el promedio académico de notas de los estudiantes, los autores Albán y Calero (2017), hacen referencia al concepto presentado por Chadwick en 1979 sobre el rendimiento académico como la expresión de las capacidades y características del estudiante sintetizadas en un calificativo final para evaluar el nivel alcanzado. Con esto presente, se puede justificar la elección del promedio como medio para obtener un valor numérico del rendimiento académico.

Adicional, el estudio presentado por Ibarra y Michalus (2010), cuyo fin fue analizar el rendimiento académico mediante un modelo que permita establecer cuáles son las variables o formas más significativas para medir el rendimiento académico, obtuvo como resultados que el promedio de calificaciones y la institución donde se estudia son los de mayor relevancia.

Escala de Likert

Para analizar la información obtenida en el cuestionario de estrés laboral escogido, se hará uso de una escala de Likert de 7 niveles con el fin de que los estudiantes puedan dar respuestas afirmativas o negativas a las situaciones y obtener resultados numéricos a partir de estas. Hernández, Fernández y Baptista (2018), explican el método desarrollado en 1932 como un enfoque vigente y difundido que consiste en un conjunto de ítems que son presentados ante los cuales se pide la reacción de los participantes a los cuales se han asignado valores numéricos.

Validación por Cronbach previa

Como se ha mencionado anteriormente, el instrumento elegido para el levantamiento de los datos de la variable estrés laboral fue el cuestionario presentado por la (OIT) en conjunto con la (OMS), fundamentado en los autores Ivancevich y Mattenson. Este instrumento originalmente creado con base en estos autores y sus teorías en 1989 ha sido validado, ajustado y adaptado en varios estudios actuales. Como ejemplo y principal base para su aplicación, se tomará el artículo titulado “Validity and Psychometric Properties of the ILO-WHO Workplace Stress Scale: A Study with Workers from the Canary Islands” publicado por los autores Martinez, Santisi, Garofalo, Ramaci y Barattucci en 2022 donde el principal objetivo fue adaptar y validar la versión de 25 ítems de la escala de estrés OIT-OMS de Ivancevich y Matteson. Los resultados de este estudio indicaron que la escala de estrés laboral reveló adecuadas propiedades psicométricas, validez de constructo y consistencia interna con un alfa de Cronbach de 0.972 (Martinez, Santisi, Garofalo, Ramaci, & Barattucci, 2022).

Adicional, el cuestionario original sustentado por Ivancevich y Mattenson (1989) consta con un alfa de Cronbach de 0.966 en relación con la totalidad de sus 25 ítems.

Herramientas estadísticas

Análisis de fiabilidad Cronbach

Para definir el análisis de fiabilidad del alfa de Cronbach, método creado en 1951, los autores Duque, Mena y Tuapanta (2017) explicaron, que

consiste en un modelo basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems de un instrumento que mide su consistencia interna por medio del análisis del perfil de las respuestas obtenidas. Universalmente se ha aceptado que cuando el alfa de Cronbach es menor a 0.5 es inaceptable, de 0.5 a 0.6 tiene una fiabilidad pobre, de 0.6 a 0.7 es denominado cuestionable, de 0.7 a 0.8 aceptable, de 0.8 a 0.9 es un alfa bueno y un alfa mayor a 0.9 representa una fiabilidad excelente.

Análisis de Chi-Cuadrado

En relación con el propósito de confirmar o refutar las hipótesis planteadas en la investigación, se recurrirá a la prueba de chi-cuadrado (χ^2). Esta prueba, propuesta originalmente por Karl Pearson, se emplea para evaluar la concordancia de datos particulares con una distribución de probabilidad predefinida. Este método se utiliza tanto como una herramienta de muestreo como para llevar a cabo pruebas de hipótesis. La prueba de chi-cuadrado es especialmente adecuada para analizar múltiples grupos y variables, y ha adquirido un amplio reconocimiento en diversas aplicaciones cuando se tratan datos nominales independientes (Hernández et al., 2017).

Rho de Spearman

El coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman) se utilizaría en esta investigación para evaluar si existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral experimentado por los estudiantes que trabajan en la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil, en la Carrera de Administración de Empresas y su rendimiento académico. Este análisis permitirá determinar si el estrés laboral influye de

manera significativa, ya sea de manera positiva o negativa, en el desempeño académico de los estudiantes. En última instancia, el Rho de Spearman ayudará a establecer si existe una correlación cuantitativa entre estas dos variables, lo que aportaría información valiosa para comprender la incidencia del estrés laboral en el contexto académico de los estudiantes.

Proceso de recolección de datos

Para el presente trabajo de investigación, como explicado en apartados anteriores, se calculó una muestra de 153 estudiantes. Con el fin de comenzar el proceso de recolección de datos, se realizó un formulario de Google Forms, donde se utilizó el cuestionario elegido para la medición de la variable estrés laboral y se acudió a la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil de la carrera de Administración de Empresas; de esta manera lograron obtenerse 45 encuestas, el resto, 38 encuestas, fueron obtenidas enviando el enlace del cuestionario a los estudiantes faltantes.

Para la variable de rendimiento académico, esta será medida observando el promedio de los estudiantes en el semestre académico B-2022. En cuanto a la variable estrés laboral, se midió con un escalamiento de Likert que consta de siete niveles; el nivel 1 hace referencia a que la condición nunca es fuente de estrés, el 2 se refiere a que raras veces es fuente de estrés, el 3 si ocasionalmente causa estrés, el 4 si algunas veces, el número 5 si la condición frecuentemente es fuente de estrés, 6 si la situación presentada generalmente causa estrés y, por último, 7 si la condición siempre causa estrés.

Capítulo III: Resultados

En el presente capítulo se presenta el análisis estadístico del tema incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico en estudiantes de la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil, específicamente de la carrera de Administración de empresas, modalidad presencial. Se realizará en primer lugar un análisis descriptivo para conocer el comportamiento superficial de las variables y luego se procederá con herramientas de estadística inferencial que permita comprobar las hipótesis planteadas.

La variable independiente, estrés laboral, es de tipo cuantitativa discontinua puesto que se toman valores numéricos aislados que no deja lugar a valores intermedios; la variable dependiente, rendimiento académico, es medida con el promedio de los estudiantes encuestados. Al ser datos que cuentan con una distribución no normalidad, serán aplicadas pruebas no paramétricas.

Análisis de fiabilidad

Para poder realizar un análisis de fiabilidad previo a la recolección de la totalidad de los datos que formarán parte de la muestra, se escogió realizar un análisis de fiabilidad de alfa de Cronbach a la variable estrés laboral, puesto que esta es un cuestionario y puede ser aplicada esta herramienta, con las respuestas de los estudiantes encuestados y con ayuda de la herramienta de software estadístico SPSS. Esta información se valora a través de ítems como se puede observar en la Tabla 5.

Tabla 5*Valoración Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
0.81 a 1	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Como se detalla en la Tabla 6, el Alfa de Cronbach para la herramienta de recolección de datos cuenta con 26 preguntas, es de 0,973, lo cual indica un nivel de fiabilidad muy alta.

Tabla 6*Análisis de alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.973	0.971	26

Estadística descriptiva

En este apartado se analizan los datos obtenidos sin realizar conclusiones inferenciales sobre la muestra de estudiantes encuestados, solamente se limita a la observación de la tendencia de los datos. Se utilizarán tres decimales en todas las menciones con el fin de presentar los datos de forma homogénea.

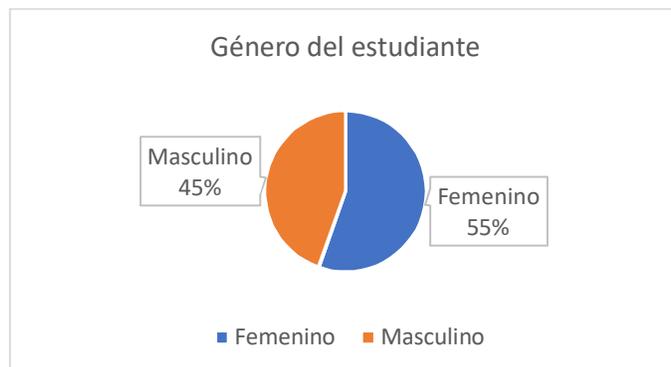
Análisis demográfico

En el presente subtema se presentan los datos demográficos de los encuestados como primer acercamiento a los estudiantes que fueron parte de la investigación y así proceder posteriormente con el análisis a profundidad de los datos.

En la Figura 6, realizada de acuerdo con la pregunta “Género”, se puede apreciar que, de los 83 estudiantes encuestados, un 55% son de género femenino mientras que un 45% de género masculino. Es decir, fueron encuestadas en esta investigación 46 personas de género femenino y 37 de género masculino.

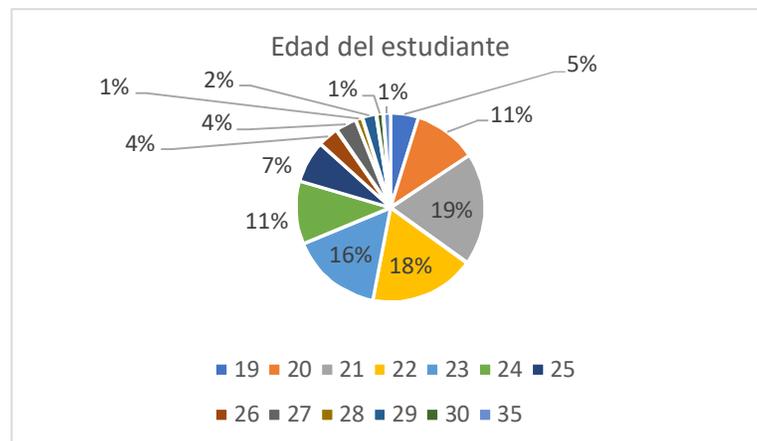
Figura 6

Género del estudiante



En la figura 7 realizada con los datos obtenidos en la pregunta “Edad”, se puede observar el rango de edades de los estudiantes encuestados, estas oscilan entre los 19 y 35 años. Un 4,819% de los estudiantes encuestados tienen 19 años, un 10,843% tienen 20 años, el 19,277% tienen 21 años, el 18,072% tienen 22 años al momento de ser encuestados, el 15,663% tienen 23, un 10,843% tienen 24, 7,229% tienen 25, 3,614% tienen 26, mismo porcentaje anterior para los de 27, 2,410% tienen 29 y, por último, 28, 30 y 35 tienen 1,205% cada uno.

Figura 7
Edad del estudiante



Análisis inferencial

La inferencia estadística, también conocida como análisis inferencial, abarca un conjunto de enfoques que, mediante la aplicación de estimaciones, hipótesis y diversos procedimientos estadísticos sobre una muestra, permite obtener conclusiones generalizables a la población en estudio. Durante la realización de este tipo de análisis, es imperativo determinar si es apropiado recurrir a una prueba estadística paramétrica o no paramétrica. Las pruebas

paramétricas se emplean cuando los datos siguen una distribución normal, mientras que las no paramétricas se utilizan para analizar datos que exhiben una distribución menos convencional o no normal.

Prueba de normalidad

Para decidir qué tipo de análisis estadístico es adecuado para el estudio en cuestión, el primer paso implica realizar una evaluación de la normalidad de los datos a través de la formulación de las hipótesis nula y alternativa. Si el nivel de significancia o el valor p es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Como se puede observar en la Tabla 7 que se presenta a continuación, se utiliza el software SPSS para determinar la verdadera naturaleza de los datos:

- H0: Los datos siguen una distribución normal.
- H1: Los datos no exhiben una distribución normal.

Tabla 7

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rendimiento Académico	0.860	83	<.001	0.934	83	<.001
Estrés Laboral	0.962	83	<.001	0.983	83	<.001

Para determinar la normalidad de los datos, se emplean dos pruebas estadísticas diferentes en función del tamaño de la muestra. Cuando el tamaño de la muestra supera los 30 elementos, se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov, mientras que cuando la muestra es igual o menor a 30, se recurre a la prueba de Shapiro-Wilk. En este caso particular, se opta por el modelo de Kolmogorov debido a que la muestra consta de 83 encuestados. Los resultados presentados arrojan un valor p de 0.05, lo que señala que el nivel de significancia es menor a <0.001 . Esto conduce a la conclusión de que los valores son significativamente inferiores al valor p, lo que resulta en el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir, los datos no muestran una distribución normal.

Prueba de Chi-Cuadrado

Dado el patrón de distribución de los datos, se emplea una prueba no paramétrica, específicamente el Chi-Cuadrado, como una herramienta estadística adecuada para analizar la hipótesis formulada en la investigación. El Chi-Cuadrado es una distribución de probabilidad que se caracteriza por un parámetro que representa los grados de libertad, y su función principal es evaluar la asociación entre dos variables y determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre ellas. En este análisis, se establece un nivel de significancia de 0.05 y sus grados de libertad depende de cada hipótesis. Los criterios que se usaran para comprobar o rechazar las hipótesis son a través de la tabla de distribución de Chi Cuadrado.

Para realizar el análisis de la prueba de Chi-cuadrado, se utilizó el software SPSS. En el programa se ingresaron los datos correspondientes a

las variables independientes utilizando las respuestas recolectadas de las preguntas relacionadas con el estrés laboral. Asimismo, se consideró la variable sujeta a variación, es decir, el “Rendimiento Académico”, utilizando las respuestas proporcionadas en las preguntas relacionadas con esta variable. Como se muestran en las Tablas a continuación:

En la Tabla 8 con un nivel de significancia del 5% con grados de libertad de 546 según la tabla de valor de chi cuadrado se tiene un valor limite 601,46794 y según el análisis realizado arroja un valor de chi cuadrado del 483,897. Donde se puede concluir que dentro de 0-601,46794 el resultado obtenido está dentro del rango el cual se denomina zona de aceptación. Es aquí donde se puede demostrar que la hipótesis Nula (H0) “El estrés laboral incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil” es rechazada y se acepta la hipótesis Alternativa (H1) “El clima organizacional incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil”.

Tabla 8

Chi-Cuadrado Hipótesis 1

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	483,897 ^a	546	0.974
Razón de verosimilitud	226.777	546	1.000
Asociación lineal por lineal	0.233	1	0.629
N de casos válidos	83		

En la Tabla 9 con un nivel de significancia del 5% con grados de libertad de 442 según la tabla de valor de chi cuadrado se tiene un valor limite 492,01538 y según el análisis realizado arroja un valor de chi cuadrado del 372,496. Donde se puede concluir que dentro de 0-492,01538 el resultado obtenido está dentro del rango el cual se denomina zona de aceptación. Es aquí donde se puede demostrar que la hipótesis Nula (H0) “El estrés laboral incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil” es rechazada y se acepta la hipótesis Alternativa (H2) “La estructura organizacional incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil”.

Tabla 9

Chi-Cuadrado Hipótesis 2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	372,496 ^a	442	0.993
Razón de verosimilitud	210.481	442	1.000
Asociación lineal por lineal	3.181	1	0.074
N de casos válidos	83		

En la Tabla 10 con un nivel de significancia del 5% con grados de libertad de 312 según la tabla de valor de chi cuadrado se tiene un valor limite 354,19366 y según el análisis realizado arroja un valor de chi cuadrado del 252,273. Donde se puede concluir que dentro de 0-354,19366 el resultado

obtenido está dentro del rango el cual se denomina zona de aceptación. Es aquí donde se puede demostrar que la hipótesis Nula (H0) “El estrés laboral incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil” es rechazada y se acepta la hipótesis Alternativa (H3) “El territorio organizacional incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil”.

Tabla 10

Chi-Cuadrado Hipótesis 3

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	252,273 ^a	312	0.994
Razón de verosimilitud	168.263	312	1.000
Asociación lineal por lineal	2.043	1	0.153
N de casos válidos	83		

En la Tabla 11 con un nivel de significancia del 5% con grados de libertad de 416 según la tabla de valor de chi cuadrado se tiene un valor limite 464,55436 y según el análisis realizado arroja un valor de chi cuadrado del 319,490. Donde se puede concluir que dentro de 0-464,55436 el resultado obtenido está dentro del rango el cual se denomina zona de aceptación. Es aquí donde se puede demostrar que la hipótesis Nula (H0) “El estrés laboral

incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil” es rechazada y se acepta la hipótesis Alternativa (H4) “La tecnología incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil”.

Tabla 11

Chi-Cuadrado Hipótesis 4

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	319,490 ^a	416	1.000
Razón de verosimilitud	194.669	416	1.000
Asociación lineal por lineal	0.334	1	0.563
N de casos válidos	83		

En la Tabla 12 con un nivel de significancia del 5% con grados de libertad de 598 según la tabla de valor de chi cuadrado se tiene un valor limite 655,99849 y según el análisis realizado arroja un valor de chi cuadrado del 545,001. Donde se puede concluir que dentro de 0-655,99849 el resultado obtenido está dentro del rango el cual se denomina zona de aceptación son un valor de 545,001. Es aquí donde se puede demostrar que la hipótesis Nula (H0) “El estrés laboral incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil” es rechazada y se acepta la hipótesis

Alternativa (H5) “La influencia del líder incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan en la ciudad de Guayaquil”.

Tabla 12

Chi-Cuadrado Hipótesis 5

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	545,001 ^a	598	0.941
Razón de verosimilitud	246.488	598	1.000
Asociación lineal por lineal	0.051	1	0.821
N de casos válidos	83		

En la Tabla 13 con un nivel de significancia del 5% con grados de libertad de 624 según la tabla de valor de chi cuadrado se tiene un valor limite 683,22244 y según el análisis realizado arroja un valor de chi cuadrado del 630,235. Donde se puede concluir que dentro de 0-683,22244 el resultado obtenido está dentro del rango el cual se denomina zona de aceptación. Es aquí donde se puede demostrar que la hipótesis Nula (H0) “El estrés laboral incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil” es rechazada y se acepta la hipótesis Alternativa (H6) “La falta de cohesión incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan en la ciudad de Guayaquil”.

Tabla 13*Chi-Cuadrado Hipótesis 6*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	630,235 ^a	624	0.423
Razón de verosimilitud	241.323	624	1.000
Asociación lineal por lineal	0.031	1	0.861
N de casos válidos	83		

En la Tabla 14 con un nivel de significancia del 5% con grados de libertad de 598 según la tabla de valor de chi cuadrado se tiene un valor limite 655,99849 y según el análisis realizado arroja un valor de chi cuadrado del 658,908. Donde se puede concluir que dentro de 0-655,99849 el resultado obtenido no está dentro del rango el cual se denomina zona de aceptación se denomina zona de rechazo. Es aquí donde se puede demostrar que la hipótesis Nula (H0) "El estrés laboral incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil" es aceptada y la hipótesis Alternativa (H7) "El respaldo del grupo incide en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan en la ciudad de Guayaquil" es rechazada.

Tabla 14*Chi-Cuadrado Hipótesis 7*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	658,908 ^a	598	0.042
Razón de verosimilitud	250.379	598	1.000
Asociación lineal por lineal	0.268	1	0.605
N de casos válidos	83		

Rho de Spearman

Con el objetivo de medir la relación entre las variables “Rendimiento Académico” y “Estrés Laboral”, se aplicó el coeficiente de Spearman, una medida adecuada para análisis que no requieren supuestos paramétricos. Los valores de este coeficiente varían entre 0 y 1, donde valores más cercanos a 1 indican una correlación más fuerte. A continuación, se muestra en la Tabla 15 los valores del coeficiente y sus respectivos niveles de correlación.

Tabla 15*Coefficientes de Spearman*

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta

Valor de rho	Significado
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

A través del software SPSS, se calculó un coeficiente de correlación de Spearman dando como resultado una correlación del 0.685. De acuerdo con la información presentada en la tabla de correlación, este valor sugiere una relación positiva moderada, como se puede apreciar en la Tabla 16. La determinación se realizó utilizando el coeficiente de Spearman (Rho de Spearman), el cual representa una medida de asociación lineal que se basa en la comparación de los rangos o posiciones de los datos en cada conjunto de individuos.

Tabla 16*Rho de Spearman*

Correlaciones				
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	Estrés Laboral	Rendimiento Académico
		Sig. (bilateral)	1.000	0.685
		N	83	83
	Rendimiento Académico	Coefficiente de correlación	0.685	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	
		N	83	83

Discusión

En el presente apartado de la investigación se va a realizar una comparación de los hallazgos obtenidos junto a los autores cuyas investigaciones fueran establecidas dentro del marco referencial en un apartado anterior.

En cuanto al primer estudio que se presenta en el marco referencial, en un estudio sobre la influencia del estrés en el rendimiento académico de estudiantes universitarios, Armenta, Quiroz, Abundis y Zea (2020), utilizaron una muestra de 37 estudiantes y un instrumento adaptado del inventario SISCO; donde obtuvieron como resultados, al buscar conocer la causa de estrés en estudiantes universitarios y como esto afecta su rendimiento académico, que la mayoría de los estudiantes, un 73% se encuentran en un nivel medio de estrés y la mayoría de los estudiantes manifiestan no ver afectada su actitud y rendimiento académico por el estrés. Este resultado se puede comparar con el obtenido en el promedio del cuestionario de estrés

laboral, ya que se encuentra en 4,001, es decir un nivel medio en cuanto a si las situaciones presentadas causan estrés.

Por otro lado, el estudio realizado por Corzo, Yon, Vargas, Flores, Principe y Andrade contrasta con la presente investigación puesto que concluye que no existe relación entre el estrés y el rendimiento académico. Los autores realizaron una recolección de datos a 109 estudiantes por medio de entrevistas y encuestas, validaron sus cuestionarios por medio de Cronbach y dividieron al estrés en tres dimensiones y obtuvieron con una prueba estadística valores de significancia mayores a los establecidos en la sus hipótesis (Corzo, y otros, 2021). Es decir, esta no concuerda con la presente investigación que evidencia que, aunque débil, sí existe una relación significativa entre las variables que plantea. Además, cabe aclarar que el estudio mencionado, realizado por Corzo, Yon, Vargas, Flores, Principe y Andrade, utiliza el estrés como tal y considera distintas fuentes de este y no solamente el laboral.

La investigación realizada por Licht, Soto y Angulo (2021), buscaba identificar las diferencias que existen en el estrés y rendimiento académico de estudiantes que trabajan y los que no, por lo que se aplicó un enfoque no experimental correlacional y el cuestionario de SISCO; llegando a la conclusión de que no existe una diferencia estadísticamente significativa en los promedios académicos de ambos grupos. Sin embargo, en cuanto a la relación entre las variables, Licht, Soto y Angulo (2021), llegaron a la conclusión de que existe una correlación inversa sin embargo es débil o no tan significativa; lo cual concuerda con lo establecido en el presente trabajo

de investigación y presentado en el apartado anterior donde se discuten los principales hallazgos desde varios ángulos.

En cuanto a una investigación que haya utilizado el mismo cuestionario en la medición de la variable independiente, se presenta en el marco referencial la realizada por Onofre en Ecuador, año 2021; el autor llegó a la conclusión de que los factores que mayormente influyen son la influencia del líder, el respaldo del grupo y la tecnología luego de realizar una serie de cuestionarios y encuestas (Onofre, 2021). Esto concuerda parcialmente con la presente investigación donde se pudo observar en los principales hallazgos que las dimensiones estructura organizacional, la influencia del líder, el territorio organizacional y la tecnología son las mayores causantes de estrés laboral.

En el año 2022 fue realizada una investigación por el autor Fonseca (2022), cuya finalidad fue establecer si existe influencia entre el estrés laboral y el rendimiento académico en estudiantes de una universidad privada. El autor utilizó una muestra de 70 estudiantes y un cuestionario llamado Maslach Burnout Inventory que presenta como dimensiones el agotamiento emocional y la realización personal, llegando a la conclusión de que no existe influencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes encuestados (Fonseca, 2022). Este estudio contrasta con la presente investigación que evidencia que, aunque muy débil, existe incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico y esta resulta en una correlación inversa.

Por último, un estudio realizado por el autor Lizardo (2022), establece como factores causantes de estrés laboral a los incentivos, tipos de contrato, compensación y estabilidad laboral; estos factores o dimensiones son diferentes a los considerados en los hallazgos del presente estudio, estructura organizacional, la influencia del líder, el territorio organizacional y la tecnología, sin embargo, cabe mencionarlos puesto que pueden ser útiles de investigar en futuras investigaciones.

En la actualidad, los estudiantes universitarios enfrentan una serie de factores que pueden generarles estrés, entre ellos, la carga académica, las exigencias laborales, la presión familiar y social, y el entorno organizacional. El estrés puede tener un impacto negativo en el rendimiento académico de los estudiantes, afectando su concentración, motivación y capacidad de aprendizaje.

En este contexto, la investigación sobre la incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil, específicamente de la carrera de Administración de empresas, modalidad presencial, es relevante para identificar los factores organizacionales que pueden contribuir a este problema.

Los resultados de la investigación muestran que el estrés laboral tiene un impacto negativo en el rendimiento académico de los estudiantes. Los estudiantes que informaron tener altos niveles de estrés laboral obtuvieron calificaciones más bajas en sus exámenes, que los estudiantes que informaron tener bajos niveles de estrés laboral.

Además, los resultados de la investigación muestran que el clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio y las culturas organizacionales también tienen un impacto en el rendimiento académico de los estudiantes. Sin embargo, el clima organizacional tiene la mayor influencia en el rendimiento académico, seguido de la estructura organizacional, el territorio y las culturas organizacionales.

Estos hallazgos sugieren que las universidades deben tomar medidas para reducir el estrés laboral de los estudiantes y para promover un clima organizacional positivo. Las universidades también deben evaluar el impacto de los demás factores organizacionales en el rendimiento académico de los estudiantes.

Como forma de presentar una síntesis de las comparaciones previas, se puede decir que los resultados coinciden tanto como contradicen a las investigaciones planteadas en el marco referencial. Además, el rendimiento académico de los estudiantes puede verse influenciado por el estrés en general y existen diversos factores o causas de este estrés que podrían considerarse.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Luego de haber concluido con la realización de todos los capítulos y cumpliendo con los objetivos específicos planteados en el inicio, se puede llegar a concluir lo siguiente:

Con referencia al capítulo uno, se realizó la exploración de la literatura existente y se buscaron investigaciones previas con el fin de establecer diversas teorías y conceptos que fortalezcan el presente trabajo y definan de mejor manera las variables de estudio y su relación. De esta forma, se encontraron teorías tales como las diferentes teorías de la administración de acuerdo con las épocas y la teoría de las necesidades de Maslow que, orientada a lo que se necesita en un ambiente laboral, llega a ser fuente para explicar las posibles causas de estrés laboral cuando estas necesidades se encuentran insatisfechas y así, mantienen relevancia para la comprensión y justificación de las variables. Además, se definió la relación existente entre las variables según autores.

Con lo que respecta al marco referencial, existieron varios estudios que aportaron como base y puntos de discusión para el presente trabajo; a forma de resumen estos estudios indican que, o bien la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento académico es débil o no existe tal influencia. Algunos puntos que destacar que concuerdan con la presente investigación es que las dimensiones que resaltan en los estudios que utilizaron el mismo cuestionario para determinar los causantes de estrés laboral son la influencia del líder y la tecnología. Además, se pudo notar que, en el contexto del Ecuador, y en general, existen pocos estudios sobre las variables juntas que puedan servir como marco referencial.

En cuanto a la metodología utilizada a lo largo del presente trabajo de investigación, se presentaron las bases metodológicas que serían usadas además de mostrarse la operacionalización de las variables, la descripción de

los instrumentos de medición, las herramientas estadísticas idóneas a utilizar y se detalló el proceso de recolección de los datos. Como primer punto, se estableció que el trabajo es de tipo cuantitativo y correlacional, teniendo como fuente de información las primarias, además de ser descriptivo y mostrarse claramente el proceso de obtención de la muestra de estudiantes de la carrera de Administración de Empresas, modalidad presencial, perteneciente a la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil que serían encuestados.

En el capítulo de resultados, se realizó un análisis exhaustivo sobre la incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico de estudiantes de la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil, específicamente de la carrera de Administración de Empresas en modalidad presencial. Se llevó a cabo un análisis de fiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna del cuestionario de estrés laboral. Los resultados indican una alta fiabilidad con un coeficiente de 0.973, lo que confirma la calidad de la herramienta utilizada para medir el estrés laboral en los estudiantes encuestados. Se examinaron datos demográficos de los encuestados, incluyendo género y edad. El 55% de los encuestados fueron mujeres y el rango de edades osciló entre 19 y 35 años, lo que proporciona una comprensión básica del perfil de la muestra.

Se realizó una prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos. Los resultados indican que tanto el rendimiento académico como el estrés laboral no siguen una distribución normal, lo que respalda la elección de pruebas no paramétricas para el análisis posterior. Se utilizaron pruebas

de Chi-Cuadrado para evaluar la asociación entre el estrés laboral y diversas variables relacionadas con el rendimiento académico, como clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder y respaldo del grupo. En la mayoría de los casos, se rechazó la hipótesis nula, lo que sugiere que estas variables tienen una influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes. Se calculó el coeficiente de correlación de Spearman para medir la relación entre el estrés laboral y el rendimiento académico. El resultado muestra una correlación positiva moderada (0.685) entre estas dos variables, lo que indica que a medida que aumenta el estrés laboral, tiende a disminuir el rendimiento académico de los estudiantes.

En resumen, los resultados de este análisis sugieren que el estrés laboral tiene un impacto significativo en el rendimiento académico de los estudiantes de Administración de Empresas en la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil. Además, varios factores organizacionales, como el clima, la estructura, el territorio, la tecnología, la influencia del líder y el respaldo del grupo también influyen en el rendimiento académico. Estos hallazgos son relevantes para la toma de decisiones en la universidad y pueden ayudar a desarrollar estrategias para mejorar el bienestar y el desempeño de los estudiantes que trabajan mientras estudian.

Recomendaciones

Resulta necesario dejar claro que los datos del presente trabajo se encuentran basados en la realidad de los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas, modalidad presencial, perteneciente a la

Faculta de Economía y Empresa de la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil y, por consiguiente, los resultados que fueron obtenidos se encuentran dirigidos a los mismos y tienen como fin constatar la incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico. Habiendo mencionado lo anterior es fundamental tener en cuenta las siguientes recomendaciones importantes para los estudiantes, la universidad, lugares de trabajo, organizaciones con problemáticas similares y futuras investigaciones:

Con base en la información recolecta y las teorías previamente mencionadas en las bases teóricas, se puede apreciar que cuando las necesidades básicas de los trabajadores, en este caso estudiantes que trabajan, no se ven satisfechas puede ocasionarse situaciones de estrés, por ejemplo, si no se tiene un buen ambiente o territorio laboral, si el líder no satisface sus necesidades o incluso si la tecnología no es suficiente para realizar sus actividades. Resulta importante que los lugares de trabajo conozcan las necesidades individuales de sus trabajadores para de este modo tener un mayor conocimiento de lo pueden hacer para brindar ayuda a sus diferentes tipos de trabajadores, en el caso de esta investigación estudiantes, y mejorar de este modo los niveles de estrés laboral que a su vez inciden en el rendimiento académico.

A partir de los resultados obtenidos en el presente estudio y con base en investigaciones anteriores, se recomienda a los lugares de trabajo y a los estudiantes, además de buscar un balance entre el trabajo y los estudios universitarios, mejorar la estructura de la organización para que los estudiantes que trabajan puedan evitar el estrés laboral que causa tener poco

control sobre el trabajo que realizan y buscar sistemas con más automatización con el fin de que la cantidad de papeleo sea menor. Dentro de la misma línea se recomienda a los trabajadores mejorar el territorio organizacional, es decir espacio de trabajo, permitiendo a los trabajadores contar con mejores instalaciones para organizar sus actividades.

En cuanto a la dimensión causante de estrés que se refiere a la tecnología, se recomienda a los lugares de trabajo asegurarse de que sus estudiantes que trabajan cuenten con equipo ideal disponible para sus tareas de forma que estas sean optimizadas. Además, en la dimensión influencia del líder se recomienda realizar evaluaciones e integraciones constantes que permitan asegurar que los supervisores respeten, se preocupen, tengan confianza y den la cara por sus trabajadores en cuanto a lo justo y siempre y cuanto su desempeño sea el adecuado.

Además, el departamento de los recursos humanos podría organizar actividades deportivas o lúdicas al aire libre, incluyendo a la familia de sus estudiantes que trabajan, que permitan ambientes de relajación y liberación del estrés laboral. Adicional, se recomienda considerar dar a sus trabajadores que estudian días libres sin descontarlos para ocasiones especiales o épocas de gran peso en sus estudios que podrían afectar sus promedios y rendimiento académico; pueden también realizar consultas periódicas personalidad con este grupo de trabajadores para asegurarse de satisfacer sus necesidades y disminuir de esta forma el estrés laboral.

Un punto que no se considera pero que puede ayudar a satisfacer las necesidades del empleado y a que este se presente más dispuesto o alegre

es la implementación de metas y planes con recompensas adicionales establecidas, así como diferentes tipos de capacitaciones o entrenamiento con el fin de brindarles sentido de pertenencia a la organización y aportar a la formación académica y crecimiento profesional de los estudiantes que trabajan.

Como última recomendación a los estudiantes y organizaciones en las que trabajan, se tiene el medir de forma constante el estrés laboral y como este afecta al rendimiento; esto puede hacerse mediante encuestas y acercamientos a este tipo de trabajadores con el fin de mantener las dimensiones relevantes en un mínimo. Además, se recomienda en futuros estudios tener presente la dimensión “carga laboral” de tal forma que los supervisores se encarguen de medir y distribuir el trabajo de forma justa y equitativa, brindando apoyo de esta manera a los estudiantes.

Para futuras investigaciones o aplicaciones de estas variables en otras universidades, se aclara que existen otros instrumentos y dimensiones que se pueden considerar para medir la incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico, pero se recomienda revisar principalmente las dimensiones territorio organizacional, estructura organizacional e influencia del líder y excluir todas aquellas que no sigan los parámetros deseados, como la falta de cohesión. Sin embargo, es igualmente recomendable estudiar variables que no hayan sido analizadas en el presente estudio como la carga laboral y que puedan ser adaptadas a las necesidades de los estudiantes u organizaciones y resulte en estudios más amplios que busquen incluir todas

las variables que inciden en el rendimiento académico y así obtener un mejor ajuste de esta correlación.

Bibliografía

Alama, E., & Martín de Castro, G. (2019). *Fundamentos de administración*. Perú: Pearson HispanoAmerica Contenido. Obtenido de <https://ucsg.vitalsource.com/books/9786073245104>

Albán, J., & Calero, J. (2017). El rendimiento académico: aproximación necesaria a un problema pedagógico actual. *Revista Conrado*, 13(58), 213-220. Obtenido de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Armenta Zazueta, L., Quiroz Campas, C. Y., Abundis de León, F., & Zea Verdin, A. (2020). Influencia del estrés en el rendimiento académico de estudiantes universitarios. *Revista Espacios*, 41(30), 1-14. Obtenido de <https://revistaespacios.com/a20v41n48/a20v41n48p30.pdf>

Asamblea Nacional. (2020). *Código del Trabajo*. Quito: Lexis. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución República del Ecuador*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Grupo Editorial Patria.

Barral-Coral, S., & Albán-Pérez, G. (06 de Octubre de 2021). *Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre*

la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. doi:<https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi8.444>

Barreto, D., & Celis, C. (2019). Estudiantes universitarios que trabajan: subjetividad, construcción de sentido e in-satisfacción. *Universidad Católica del Norte*, 58, 96-115. doi:<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1088/1519>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. Santa Elena: Universidad y Sociedad.

Bonilla Silva, J. M., & Cabrera Gómez, E. K. (2022). *Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal operativo y administrativo de la zonal de salud 6 en el período Noviembre-diciembre 2022*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14545/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-177.pdf>

Bravo, L., & Moncada, B. (2018). Análisis del rendimiento académico y el empleo universitario. *ESPOL*, 1-54. Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/52394/1/T-108824%20%20Bravo%20Pozo-Moncada%20Russo.pdf>

Buitrago Orjuela, L., Barrera Verdugo, M., Plazas Serrano, L., & Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *ISUB*, 131-146. doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.553>

- Calatayud, A., Apaza, E., Huaquisto, E., Belizario, G., & Inquilla, J. (2022). Estrés como factor de riesgo en el rendimiento académico en el estudiantado universitario. *Revista Educación*, 46(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44070055012>
- Cañadas, L., & Santos-Pastor, L. (2020). Rendimiento académico del alumnado universitario participante en un programa de Aprendizaje-Servicio. *Creative commons*. doi:<https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/view/15976/13654>
- Cardona Arce, Y. P., Chumaceiro Hernández, A. C., Beltrán Pinto, L., Contreras Rodríguez, A. M., Acurero Luzardo, M. T., Gómez Díaz, C. E., . . . Caldera Prado, K. K. (2018). *Enfoques, Teorías y Perspectivas de la Administración de Empresas y sus Programas Académicos* (2018 ed.). Sincelejo, Sucre, Colombia: Editorial CECAR. Obtenido de <https://libros.cecar.edu.co/index.php/CECAR/catalog/book/39>
- Castejón, J. (2018). Análisis de la actividad laboral de los estudiantes universitarios y de sus efectos sobre el rendimiento académico. *Dialnet*, 15(42), 281-306. doi:<http://dx.doi.org/10.14204/ejrep.42.16066>
- Castro, E. A., & Gregorio, M. D. (2019). *Fundamentos de administración*. Pearson HispanoAmerica Contenido. Obtenido de <https://ucsg.vitalsource.com/books/9786073245104>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10^o ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9167>
- Comella, A., & Casas, J. (2021). Burnout y rendimiento académico: efecto de la combinación de la actividad laboral remunerada e iniciar los estudios de grado universitario. *Retos*, 41(1), 844-853. doi:<https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/85971>
- Constante-Amores, A., Florenciano Martínez, E., Navarro Asencio, E., & Fernández-Mellizo, M. (Junio de 2021). Factores asociados al abandono universitario. 1(24), 17-44. doi:<https://doi.org/10.5944/educXX1.26889>
- Corzo, J., Yon, R., Vargas, S., Flores, E., Principe, I., & Andrade, L. (2021). Relationship between Stress and Academic Performance: An Analysis in Virtual Mode. (*IJACSA*) *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 12(12), 823-833. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/357454368_Relationship_between_Stress_and_Academic_Performance_An_Analysis_in_Virtual_Mode
- Crónica. (24 de Septiembre de 2022). *Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador*. Obtenido de <https://cronica.com.ec/2022/09/24/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/>

- Díaz, A. (2022). Factores de estrés y rendimiento académico en alumnos del internado de enfermería de la universidad Señor de Sipán, Chiclayo. *Universidad Señor de Sipán*, 1(1), 1-80. Obtenido de <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-senor-de-sipan/estadistico/diaz-vega-alessandra-jimena/60844343>
- Díaz, S. (2019). Desempeño escolar y su relación con el trabajo. *Scielo*, 11(5592), 1-27. doi:http://samai.weebly.com/uploads/1/0/7/4/10748158/investigacion_sobre_rendimiento_academico_2.pdf
- Douglas, L., Marchal, W., & Wathen, S. (2015). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. México: McGraw Hill. Obtenido de [//efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/523770/mod_resource/content/1/Estadistica%20para%20Administraion%20y%20Negocios.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/523770/mod_resource/content/1/Estadistica%20para%20Administraion%20y%20Negocios.pdf)
- Duque, M., Mena, A., & Tuapanta, J. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *MKT Descubre*(10), 37-48. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Espinosa, J., Hernández, J., Rodríguez, J., Chacín, M., & Bermúdez, V. (2020). Influencia del estrés sobre el rendimiento académico. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(1), 7. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.4065032>

Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. M. (4 de Mayo de 2018). *EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL Revisión genérica desde la teoría*. Obtenido de <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

Figueroa, M. (2019). La influencia del origen social y las organizaciones en las motivaciones para compaginar estudios y trabajo. *Universidad Autónoma de Barcelona*, 1(1), 1-100. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/667281/mfg1de1.pdf;jsessionid=B7B4E475926B5F49C5C1FE46F82AB770?sequence=1>

Fonseca, K. (2022). *Influencia del estrés laboral en el rendimiento académico en alumnos de una universidad privada en 2021*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79750/Fonseca_HKD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, Y. (Julio de 2022). *Los sisis, jóvenes que estudian y trabajan, en máximos desde 2008*. Obtenido de <https://www.newtral.es/sisis-jovenes-estudian-trabajan/20220729/>

Gómez Sergio, M. (9 de Noviembre de 2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 235-259, 239. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>

Guevara, W. (2021). Relación de la actividad laboral en el rendimiento académico de estudiantes de la universidad de Pamplona. *Universidad de Pamplona*, 1(1), 1-100.

doi:http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/4970/1/Guevara_2021_TG.pdf

Gujarati, D., & Porter, D. (2010). *Econometría*. México D.F: McGraw Hill.

Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, P., Méndez Valencia, S., & Cuevas Romo, A. (2019). *Metodología de la investigación para bachillerato* (2^o ed.). © 2019 - Idioma Español ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=10650>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F: McGraw Hill Education.

Ibarra, M., & Michalus, J. (2010). ANÁLISIS DEL RENDIMIENTO ACADEMICO MEDIANTE UN MODELO LOGIT. *Ingeniería Industrial*, 9(2), 47-55.

Iguasnia, S., & Saquisela, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18-28.

Ivancecich, J., & Michael, M. (1989). *Organizational Behavior and Management* (2a. ed ed.). USA: Irwin Professional Publishing.

La Hora. (07 de Enero de 2022). *Estrés laboral deja pérdidas de \$1,6 millones al día en Ecuador*. Obtenido de <https://www.lahora.com.ec/pais/salud-mental-agotamiento-estres-laboral-costo-economia/>

Lanzarote, I., Moliner, J., & Sebastián, V. (2019). Comparación del rendimiento de los estudiantes universitarios que realizan una actividad laboral frente a los que no. *Universidad de Zaragoza*, 1-41. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/290002993.pdf>

Lerma Meza, A., Vázquez Araujo, J. G., Martínez Vázquez, M. C., González Cisneros, L. E., Coronado Manqueros, J. M., Barraza Macías, A., . . . Mercado Piedra, J. A. (Febrero de 2021). *Centro-investigacion-innovacion-educativa*. Obtenido de <https://centro-investigacion-innovacion-educativa.bravesites.com/files/documents/306aa3ba-3be8-4e59-ab4d-51508f7513c6.pdf#page=82>

Licht, V., Soto, S., & Angulo, R. (2021). Nivel de estrés y rendimiento académico en estudiantes universitarios que trabajan y los que no. *Revista Espacios*, 42(07), 82-90. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a21v42n07/a21v42n07p06.pdf>

Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2022). *Estadística aplicada a los negocios y a la economía*. México: McGraw-Hill.

Lizardo, B. (2022). Occupational Stress Level in Agents and Supervisors of a Private Security Company Associated with Work-Related Factors. *Revista Industrial Data*, 25(2), 71-90.

Martinez, J., Santisi, G., Garofalo, A., Ramaci, T., & Barattucci, M. (2022). Validity and Psychometric Properties of the ILO-WHO Workplace Stress Scale: A Study with Workers from the Canary Islands. *Eur. J.*

Investig. Health Psychol. Educ., 12, 677-691.
doi:<https://doi.org/10.3390/ejihpe12070051>

Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de Covid-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321.
doi:[https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

Martinez, V. (2020). *Administración: de lo simple a lo complejo* (Pluma Digital Ediciones ed.). Buenos Aires: Pluma Digital Ediciones. Obtenido de <https://www21.ucsg.edu.ec:2653/es/lc/ucsg/titulos/131583>

Martins, J. (13 de Septiembre de 2022). *Asana*. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/what-is-burnout>

Ministerio de Salud Pública. (2021). *Panorama Nacional de Salud de los Trabajadores: Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud 2021-2022*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>

Multitrabajos. (18 de 10 de 2022). *Diario Expreso*. Obtenido de El 59 % de las personas que estudian y trabajan no ejercen su futura carrera: <https://www.expreso.ec/buenavida/59-personas-estudian-ejercen-futura-carrera-138618.html#:~:text=Estudiantes%20en%20Ecuador%20que%20trab>

ajan,qu%C3%A9%20%C3%A1reas%20trabajan%20estas%20personas%3F

Obregón, G. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/8191>

Pariona Oré, C., & Maldonado Centeno, M. (27 de 11 de 2019). *Influencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes de la segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la universidad Norbert Wiener 2019*. Obtenido de repositorio.uwiener.edu.pe: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/3514>

Pimienta, J., De la Orden, A., & Estrada, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson HispanoAmerica. Obtenido de <https://ucsg.vitalsource.com/books/9786073244336>

Polo Soria, G. A. (2022). *El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica - administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo-septiembre 2020*. Obtenido de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8616/1/T3772-MGTH-Polo-El%20estres.pdf>

Ramos, V., Pantoja , O., Tejera, E., & González, M. S. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 8. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Valentina-Ramos-3/publication/336035242_Estudio_del_estres_laboral_y_los_mecanismos_de_afrontamiento_en_instituciones_publicas_ecuatorianas/links/5e593306299bf1bdb8441ef9/Estudio-del-estres-laboral-y-los-mecanismos-de-

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.

Ruiz, L., & García, L. (2021). Factores que inciden en la deserción escolar. *Tepexi*, 8(15), 1-5. doi:<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/6440/7735>

Salinas, M., & Gonzáles, F. (2019). Influencia del trabajo sobre el promedio académico en estudiantes de odontología. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 12(24), 41-52. doi:10.11144/Javeriana.m12-24.itpa

Siti Fatimah, A., Norliana Ahmad, S., & Rohaiza Mohamad, I. (2020). *Stress and Its Relationship with the Academic Performance of Higher Institution Students*. Obtenido de [researchgate.net](https://www.researchgate.net):

https://www.researchgate.net/publication/348500008_Stress_and_Its_Relationship_with_the_Academic_Performance_of_Higher_Institution_Students

Suárez Duarte, R. J., Campos Sequeira, L. Y., del Socorro Villanueva, J., & Mendoza Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 3(3), 4-16. doi:<https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>

Unam Global. (30 de Abril de 2023). *Unam Global Revista*. Obtenido de https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmanentes-cifras-de-estres-laboral/

Vidal Conti, J., Muntaner-Mas, A., & Palou Sampol, P. (28 de 06 de 2018). *Diferencias de estrés y afrontamiento del mismo según el género y cómo afecta al rendimiento académico en estudiantes universitarios*. Obtenido de <https://doi.org/10.18172/con.3369>

Fundamentos de administración. Perú: Pearson HispanoAmerica Contenido. Obtenido de <https://ucsg.vitalsource.com/books/9786073245104>

Albán, J., & Calero, J. (2017). El rendimiento académico: aproximación necesaria a un problema pedagógico actual. *Revista Conrado*, 13(58), 213-220. Obtenido de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Armenta Zazueta, L., Quiroz Campas, C. Y., Abundis de León, F., & Zea Verdin, A. (2020). Influencia del estrés en el rendimiento académico de

estudiantes universitarios. *Revista Espacios*, 41(30), 1-14. Obtenido de <https://revistaespacios.com/a20v41n48/a20v41n48p30.pdf>

Asamblea Nacional. (2020). *Código del Trabajo*. Quito: Lexis. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución República del Ecuador*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Grupo Editorial Patria.

Barral-Coral, S., & Albán-Pérez, G. (06 de Octubre de 2021). *Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud*. doi:<https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi8.444>

Barreto, D., & Celis, C. (2019). Estudiantes universitarios que trabajan: subjetividad, construcción de sentido e in-satisfacción. *Universidad Católica del Norte*, 58, 96-115. doi:<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1088/1519>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. Santa Elena: Universidad y Sociedad.

Bonilla Silva , J. M., & Cabrera Gómez , E. K. (2022). *Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal operativo y administrativo de la zonal de salud 6 en el período Noviembre-diciembre 2022*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14545/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-177.pdf>

Bravo, L., & Moncada, B. (2018). Análisis del rendimiento académico y el empleo universitario. *ESPOL*, 1-54. doi:<https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/52394/1/T-108824%20%20Bravo%20Pozo-Moncada%20Russo.pdf>

Buitrago Orjuela, L., Barrera Verdugo, M., Plazas Serrano, L., & Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *ISUB*, 131-146. doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.553>

Calatayud, A., Apaza, E., Huaquisto, E., Belizario, G., & Inquilla, J. (2022). Estrés como factor de riesgo en el rendimiento académico en el estudiantado universitario. *Revista Educación*, 46(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44070055012>

Cañadas, L., & Santos-Pastor, L. (2020). Rendimiento académico del alumnado universitario participante en un programa de Aprendizaje-Servicio. *Creative commons*. doi:<https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/view/15976/13654>

Cardona Arce, Y. P., Chumaceiro Hernández, A. C., Beltrán Pinto, L., Contreras Rodríguez, A. M., Acurero Luzardo, M. T., Gómez Díaz, C. E., . . . Caldera Prado, K. K. (2018). *Enfoques, Teorías y Perspectivas de la Administración de Empresas y sus Programas Académicos* (2018 ed.). Sincelejo, Sucre, Colombia: Editorial CECAR. Obtenido de <https://libros.cecar.edu.co/index.php/CECAR/catalog/book/39>

Castejón, J. (2018). Análisis de la actividad laboral de los estudiantes universitarios y de sus efectos sobre el rendimiento académico. *Dialnet*, 15(42), 281-306. doi:<http://dx.doi.org/10.14204/ejrep.42.16066>

Castro, E. A., & Gregorio, M. D. (2019). *Fundamentos de administración*. Pearson HispanoAmerica Contenido. Obtenido de <https://ucsg.vitalsource.com/books/9786073245104>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10 © 2019 - Idioma Español ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9167>

Comella, A., & Casas, J. (2021). Burnout y rendimiento académico: efecto de la combinación de la actividad laboral remunerada e iniciar los estudios de grado universitario. *Retos*, 41(1), 844-853. doi:<https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/85971>

Constante-Amores, A., Florenciano Martínez, E., Navarro Asencio, E., & Fernández-Mellizo, M. (Junio de 2021). Factores asociados al abandono universitario. *1(24)*, 17-44. doi:<https://doi.org/10.5944/educXX1.26889>

Corzo, J., Yon, R., Vargas, S., Flores, E., Principe, I., & Andrade, L. (2021). Relationship between Stress and Academic Performance: An Analysis in Virtual Mode. (*IJACSA*) *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, *12(12)*, 823-833. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/357454368_Relationship_between_Stress_and_Academic_Performance_An_Analysis_in_Virtual_Mode

Crónica. (24 de Septiembre de 2022). *Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador*. Obtenido de <https://cronica.com.ec/2022/09/24/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/>

Díaz, A. (2022). Factores de estrés y rendimiento académico en alumnos del internado de enfermería de la universidad Señor de Sipán, Chiclayo. *Universidad Señor de Sipán*, *1(1)*, 1-80. doi:<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-senor-de-sipan/estadistico/diaz-vega-alessandra-jimena/60844343>

Díaz, S. (2019). Desempeño escolar y su relación con el trabajo. *Scielo*, *11(5592)*, 1-27. doi:http://samai.weebly.com/uploads/1/0/7/4/10748158/investigacion_sobre_rendimiento_academico_2.pdf

- Douglas, L., Marchal, W., & Wathen, S. (2015). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. México: McGraw Hill. Obtenido de [//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/523770/mod_resource/content/1/Estadistica%20para%20Administraion%20y%20Negocios.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/523770/mod_resource/content/1/Estadistica%20para%20Administraion%20y%20Negocios.pdf)
- Duque, M., Mena, A., & Tuapanta, J. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *MKT Descubre*(10), 37-48. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Espinosa, J., Hernández, J., Rodríguez, J., Chacín, M., & Bermúdez, V. (2020). Influencia del estrés sobre el rendimiento académico. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(1), 7. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.4065032>
- Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. M. (4 de Mayo de 2018). *EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL Revisión genérica desde la teoría*. Obtenido de <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Figuroa, M. (2019). La influencia del origen social y las organizaciones en las motivaciones para compaginar estudios y trabajo. *Universidad Autónoma de Barcelona*, 1(1), 1-100. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/667281/mfg1de1.pdf;jsessionid=B7B4E475926B5F49C5C1FE46F82AB770?sequence=1>

Fonseca, K. (2022). Influencia del estrés laboral en el rendimiento académico en alumnos de una universidad privada en 2021. Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79750/Fonseca_HKD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, Y. (Julio de 2022). *Los sisis, jóvenes que estudian y trabajan, en máximos desde 2008*. Obtenido de <https://www.newtral.es/sisis-jovenes-estudian-trabajan/20220729/>

Gómez Sergio, M. (9 de Noviembre de 2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 235-259, 239. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>

Guevara, W. (2021). Relación de la actividad laboral en el rendimiento académico de estudiantes de la universidad de Pamplona. *Universidad de Pamplona*, 1(1), 1-100. doi:http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/4970/1/Guevara_2021_TG.pdf

Gujarati, D., & Porter, D. (2010). *Econometría*. México D.F: McGraw Hill.

Hernández, Y., Hernández, V., Batista, N., & Tejeda, E. (2017). ¿Chi o Ji cuadrados? *Medicentro Electrónica*, 21(4), 294-295. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432017000400001&lng=es&tlng=es.

- Hernández, R., Mendoza, P., Méndez, S., & Cuevas, A. (2019). *Metodología de la investigación para bachillerato* (2 © 2019 - Idioma Español ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=10650>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F: McGraw Hill Education.
- Ibarra, M., & Michalus, J. (2010). ANÁLISIS DEL RENDIMIENTO ACADEMICO MEDIANTE UN MODELO LOGIT. *Ingeniería Industrial*, 9(2), 47-55.
- Iguasnia, S., & Saquisela, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18-28.
- Ivancecich, J., & Michael, M. (1989). *Organizational Behavior and Management* (2a. ed ed.). USA: Irwin Professional Publishing.
- La Hora. (07 de Enero de 2022). *Estrés laboral deja pérdidas de \$1,6 millones al día en Ecuador*. Obtenido de <https://www.lahora.com.ec/pais/salud-mental-agotamiento-estres-laboral-costo-economia/>
- Lanzarote, I., Moliner, J., & Sebastián, V. (2019). Comparación del rendimiento de los estudiantes universitarios que realizan una actividad laboral frente a los que no. *Universidad de Zaragoza*, 1-41. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/290002993.pdf>

- Lerma Meza, A., Vázquez Araujo, J. G., Martínez Vázquez, M. C., González Cisneros, L. E., Coronado Manqueros, J. M., Barraza Macías, A., . . . Mercado Piedra, J. A. (Febrero de 2021). *Centro-investigacion-innovacion-educativa*. Obtenido de <https://centro-investigacion-innovacion-educativa.bravesites.com/files/documents/306aa3ba-3be8-4e59-ab4d-51508f7513c6.pdf#page=82>
- Licht, V., Soto, S., & Angulo, R. (2021). Nivel de estrés y rendimiento académico en estudiantes universitarios que trabajan y los que no. *Revista Espacios*, 42(07), 82-90. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a21v42n07/a21v42n07p06.pdf>
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2022). *Estadística aplicada a los negocios y a la economía*. México: McGraw-Hill.
- Lizardo, B. (2022). Occupational Stress Level in Agents and Supervisors of a Private Security Company Associated with Work-Related Factors. *Revista Industrial Data*, 25(2), 71-90.
- Martinez, J., Santisi, G., Garofalo, A., Ramaci, T., & Barattucci, M. (2022). Validity and Psychometric Properties of the ILO-WHO Workplace Stress Scale: A Study with Workers from the Canary Islands. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ.*, 12, 677-691. doi:<https://doi.org/10.3390/ejihpe12070051>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de Covid-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321.

Martinez, V. (2020). *Administración: de lo simple a lo complejo* (Pluma Digital Ediciones ed.). Buenos Aires: Pluma Digital Ediciones. Obtenido de <https://www21.ucsg.edu.ec:2653/es/lc/ucsg/titulos/131583>

Martins, J. (13 de Septiembre de 2022). *Asana*. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/what-is-burnout>

Ministerio de Salud Pública. (2021). *Panorama Nacional de Salud de los Trabajadores: Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud 2021-2022*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>

Multitrabajos. (18 de 10 de 2022). *Diario Expreso*. Obtenido de El 59 % de las personas que estudian y trabajan no ejercen su futura carrera: <https://www.expreso.ec/buenavida/59-personas-estudian-ejercen-futura-carrera-138618.html#:~:text=Estudiantes%20en%20Ecuador%20que%20trabajan,qu%C3%A9%20%C3%A1reas%20trabajan%20estas%20personas%3F>

Obregón, G. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

- Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019. Quito.
- Pariona Oré, C., & Maldonado Centeno, M. (27 de 11 de 2019). *Influencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes de la segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la universidad Norbert Wiener 2019*. Obtenido de repositorio.uwiener.edu.pe: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/3514>
- Pimienta, J., De la Orden, A., & Estrada, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson HispanoAmerica. Obtenido de <https://ucsg.vitalsource.com/books/9786073244336>
- Polo Soria, G. A. (2022). *El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica - administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo-septiembre 2020*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8616/1/T3772-MGTH-Polo-El%20estres.pdf>
- Ramos, V., Pantoja , O., Tejera, E., & González, M. S. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 8. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Valentina-Ramos-3/publication/336035242_Estudio_del_estres_laboral_y_los_mecanismos_de_afrontamiento_en_instituciones_publicas_ecuatorianas/links/

5e593306299bf1bdb8441ef9/Estudio-del-estres-laboral-y-los-
mecanismos-de-

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.

Ruiz, L., & García, L. (2021). Factores que inciden en la deserción escolar. *Tepexi*, 8(15), 1-5. doi:<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/6440/7735>

Salinas, M., & Gonzáles, F. (2019). Influencia del trabajo sobre el promedio académico en estudiantes de odontología. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 12(24), 41-52. doi:10.11144/Javeriana.m12-24.itpa

Siti Fatimah, A., Norliana Ahmad, S., & Rohaiza Mohamad, I. (2020). *Stress and Its Relationship with the Academic Performance of Higher Institution Students*. Obtenido de [researchgate.net](https://www.researchgate.net/publication/348500008_Stress_and_Its_Relationship_with_the_Academic_Performance_of_Higher_Institution_Students): https://www.researchgate.net/publication/348500008_Stress_and_Its_Relationship_with_the_Academic_Performance_of_Higher_Institution_Students

Suárez Duarte, R. J., Campos Sequeira, L. Y., del Socorro Villanueva, J., & Mendoza Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 3(3), 4-16. doi:<https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>

Unam Global. (30 de Abril de 2023). *Unam Global Revista*. Obtenido de https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmanes-cifras-de-estres-laboral/

Vidal Conti, J., Muntaner-Mas, A., & Palou Sampol, P. (28 de 06 de 2018). *Diferencias de estrés y afrontamiento del mismo según el género y cómo afecta al rendimiento académico en estudiantes universitarios*. Obtenido de <https://doi.org/10.18172/con.3369>

Anexos

Anexo 1

Formato de encuesta de estrés laboral

N.	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	1	2	3	4	5	6	7
El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que mi supervisor no me respete me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 2

Formato de encuesta de estrés laboral por dimensiones

- Clima organizacional

N.	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

- Estructura organizacional

N.	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

- Territorio organizacional

N.	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	1	2	3	4	5	6	7
El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	1	2	3	4	5	6	7

- Tecnología

N.	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	1	2	3	4	5	6	7

El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

- Influencia del líder

N.	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que mi supervisor no me respete me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

- Falta de cohesión

N.	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore	1	2	3	4	5	6	7

estrechamente me causa estrés							
El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

- Respaldo del grupo

N.	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

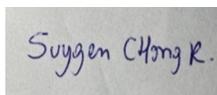
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Chong Rendón, Suygen Fabiola, con C.C: # 0926492992 autor/a del trabajo de titulación: Incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico de estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil, previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 7 de **septiembre** de **2023**



f. _____

Nombre: **Chong Rendón, Suygen Fabiola**

C.C: **0926492992**

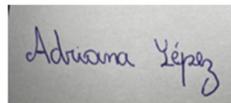
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Yépez Pazmiño, Adriana Cristina, con C.C: # 0931092985 autor/a del trabajo de titulación: Incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico de estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil, previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 7 de **septiembre** de **2023**



f. _____

Nombre: **Yépez Pazmiño, Adriana Cristina**

C.C: **0931092985**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico de estudiantes que trabajan de la ciudad de Guayaquil		
AUTOR(ES)	Chong Rendón, Suygen Fabiola Yépez Pazmiño, Adriana Cristina		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Econ. Govea Andrade, Flor Karina		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica De Santiago De Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	07 de septiembre de 2023	No. DE PÁGINAS:	110
ÁREAS TEMÁTICAS:	Estrés laboral, Recursos humanos, Rendimiento académico		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Estrés laboral, rendimiento académico, influencia del líder, dimensión, territorio organizacional, tecnología, necesidades.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El presente trabajo de investigación tiene como objetivo el determinar la incidencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes, que trabajan, de la carrera de Administración de Empresas, modalidad presencial, en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil. Dentro del marco teórico se abordan las distintas teorías, conceptos y estudios de referencia a utilizar como punto de partida y fundamentar la relevancia de la investigación y de los métodos a utilizar, obteniendo bases para una discusión de los resultados. La metodología utilizada corresponde a un estudio de tipo no experimental, correlacional y con un enfoque cuantitativo que será llevado a cabo con la obtención de información de fuentes primarias mediante encuestas a los estudiantes de la carrera mencionada. Entre los resultados encontrados se inicia con un análisis descriptivo de las variables, donde se destacan valores como el coeficiente de alfa de Cronbach, que alcanza un nivel de fiabilidad muy alto con un valor de 0.973, y se mencionan valores de correlación positiva moderada, como el coeficiente de correlación de Spearman de 0.685, que sugiere una influencia significativa del estrés laboral en el rendimiento académico en ciertos casos, respaldando las hipótesis planteadas en la investigación. Además, se emplean pruebas de Chi-cuadrado con valores específicos que respaldan la aceptación o rechazo de las hipótesis formuladas. Finalmente, se realizan las recomendaciones a los estudiantes, lugares de trabajo y futuras investigaciones sobre las dimensiones relevantes y búsqueda de soluciones a la problemática.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-985784428 +593-967782170	E-mail: suyg.ch@gmail.com adriianayepez_29@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: David Coello Cazar		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: david.coello@cu.ucsq.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			