

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA

UNIVERSIDAD DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA

SANITARIA POR COVID- 19, AYACUCHO 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGIA**

Autor:

Mendoza Gamboa, Luis Angel.

000-0001-8228-3216

ASESOR:

Mg. Elvita Castillo Yarson

Cod. ORCID: 0000-0002-6835-6316

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Funcionamiento, comunicación, satisfacción familiar y Problemas de salud mental.

AYACUCHO – PERÚ

2022

AUTORIDADES

Excmo. Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte

Rector

Mg. Jorge Isaac Manrique Catalán

Gerente General

C.P.C.Alejandro Carlos Garcia Flores

Gerente de Administración y Finanzas

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de Investigación

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora Académica

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

Dra. Teresa Sofía Reátegui Marín

Secretaría General

Agradecimiento

- A la Universidad Católica de Trujillo, a quien estoy eternamente agradecimiento quien me permitió cursar mi estudio superior el cual también permitió conocer a muchos maestros y amigos quienes me incentivaron a ser un gran referente como profesional.
- A los miembros del jurado por la ética y el profesionalismo que imparten y el apoyo en la mejora profesional.
- a Mis compañeros de clase quienes con su motivación y apreció, y las criticas aportaron mucho en mi desarrollo personal y académico.
- Finalmente, a la todas las personas que confían en mí Capacidad, habilidades y talento, que dieron un granito de arena para seguir fortaleciéndome.

Dedicatoria.

En especial a mí madre Nancy
Mendoza por el gran soporte que
me brindan para seguir cumpliendo
cada uno de mis objetivos que me
he trasado en mi vida, y ella es lo
mejor que tengo en mi vida quien
me hereda la educación que voy
cursando.

Contenido

Título.....	1
I. Problema de Investigación.....	10
1.1 Planteamiento del problema.	10
1.2 Formulación del problema.....	12
1.2.1 Problema General.	12
1.2.2 Problema específico.....	12
1.3 Formulación de objetivos.	13
1.3.1 Objetivo General.....	13
1.3.2 Objetivos Específicos	14
1.4 Justificación de investigación.	15
II. Marco Teórico.....	16
2.1 Antecedentes de la investigación.....	16
2.1.1. Internacionales.....	16
2.1.2. Nacionales	17
2.2. Bases teóricas.	19
2.2.1 El estrés.....	19
2.2.1 Estrés laboral	19
2.3.2. Tipos de estresores laborales.	22
2.3.3. Consecuencias del estrés.	22

2.4 Formulación de Hipótesis.....	28
2.4.1 Hipótesis general.	28
2.4.2 Hipótesis específica.	29
III. Metodología.....	34
4.1. Diseño de investigación.....	34
4.2. Población y muestra.....	35
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	36
4.5. Plan de Análisis	39
4.7. Principios Éticos.....	40
II. V. Resultados.....	41
5.1. Presentación y Análisis de resultados.....	41
5.2. Análisis de resultados.	62
III. VI. Conclusiones y Recomendaciones.	68
IV. Referencias bibliográficas.	71

Índice de Tablas.

Tabla 1 <i>Percepción de la variable estrés laboral en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021</i>	43
Tabla 2 <i>Percepción de la variable estrés desempeño laboral en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021</i>	45
Tabla 3 <i>Percepción de la dimensión clima organizacional en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021</i>	46
Tabla 4 <i>Percepción de la dimensión estructura organizacional en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021</i>	47
Tabla 5 <i>Percepción de la dimensión territorio organizacional en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021</i>	48
Tabla 6 <i>Percepción de la dimensión tecnología en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021</i>	49
Tabla 7 <i>Percepción de la dimensión influencia del líder en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021</i>	50
Tabla 8 <i>Percepción de la dimensión falta de cohesión en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021</i>	51
Tabla 9 <i>Percepción de la dimensión respaldo de grupo en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021</i>	52
Tabla N° 10 <i>Correlaciones de las variables estrés y desempeño laboral</i>	54
Tabla N° 11 <i>Correlaciones de la dimensión Clima Organizacional y la variable desempeño laboral</i>	55
Tabla N° 12 <i>Correlaciones de la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral</i>	56
Tabla N° 13 <i>Correlaciones de la dimensión territorio organizacional y la variable desempeño laboral</i>	57
Tabla N° 14 <i>Correlaciones de la dimensión tecnología y la variable desempeño laboral</i>	58
Tabla N° 15 <i>Correlaciones de la dimensión influencia del líder y la variable desempeño laboral</i>	59
Tabla N° 16 <i>Correlaciones de la dimensión cohesión de grupo y la variable desempeño laboral</i>	60
Tabla N° 17 <i>Correlaciones de la dimensión respaldo de grupo y la variable desempeño laboral</i>	61

Resumen

La presente investigación realizada en la región Ayacucho tiene como objetivo de determinar la relación del estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid 19 Ayacucho, 2021. En cuanto a la metodología se utilizó en la investigación de tipo cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, la población está conformada por 100 docentes de una universidad que sería la población donde se aplica un diseño no probabilístico por conveniencia, los instrumentos utilizados para la investigación son el inventario de estrés laboral de la OIT- 2013 y el cuestionario de desempeño laboral.

La prueba no paramétrica utilizada es Kolmogorov razón por que la cantidad personas de estudio es superior a 50 unidades y coeficiente no Paramétrica de rho de Spearman, en la que los resultados muestran que el 53.3% percibe le estrés el nivel bajo y el desempeño laboral en 60 % tomado en consideración que son las proporciones más altas de las variables, en la que concluye que no existe relación significativamente entres en estrés y desempeño laboral en docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid 19 Ayacucho, 2021 obteniendo el valor $p(0,176) > p(0,05)$ en la que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Palabras clave: relación, estrés y desempeño laboral,

Abstrac

The present research carried out in the Ayacucho region aims to determine the relationship of stress and work performance in university teachers during the state of health emergency due to Covid 19 Ayacucho, 2021. Regarding the methodology, it was used in quantitative research of a correlational descriptive level, non-experimental design, cross-sectional, the population is made up of 100 teachers from a university that would be the population where a non-probabilistic design is applied for convenience. , the instruments used for the research are the ILO-2013 job stress inventory and the job performance questionnaire.

The non-parametric test used is Kolmogorov, the reason why the number of people in the study is greater than 50 units and Spearman's rho non-parametric coefficient, in which the results show that 53.3% perceive the low level stress and work performance in 60% taken into consideration that they are the highest proportions of the variables, in which it concludes that there is no significant relationship between stress and work performance in university teachers during the state of health emergency due to Covid 19 Ayacucho, 2021 obtaining the value $p(0.176) > p(0.05)$ in which the null hypothesis is accepted and the alternate is rejected.

Keywords: relationship, stress and job performance,

I. Problema de Investigación.

1.1 Planteamiento del problema.

Dentro de los problemas de nuestro contexto actual es el estrés laboral por lo que la Unión Europea (UE) lo cataloga como la patología más común, considerada también como epidemia del siglo XXI (Recimundo, 2018).

Una encuesta realizada en Europa sobre la calidad de vida refiere que un porcentaje que casi alcanza a la mitad de los trabajadores en unos 27 países aproximadamente,

La segunda encuesta europea de calidad de vida indica que casi la mitad de los ciudadanos con trabajo remunerado en los 27 países de la UE reconocen que varias veces al mes están demasiado cansados para hacer las tareas del hogar que a su vez les genera estrés y el 22% afirman estarlo varias veces a la semana, lo que influenciaría en el desempeño laboral, El 11% refiere que tiene dificultades varias veces por semana para llevar a cabo las responsabilidades familiares por el tiempo que pasan en el trabajo y esta ocasionaría estrés en su trabajo. (Recimundo, 2018).

El desempeño laboral puede incrementar en un 44 % por los cambios de estado de ánimo de los trabajadores que afecta directamente a su desenvolvimiento, así mismo las sobrecargas de trabajo ocasionaría estrés en sus colaboradores en un 55% (Edenred, 2018).

El estrés laboral es definido como una respuesta física, psicología que afecta perjudicialmente a la salud que son producidas por exigentes dadas fuera de la capacidad del colaborador, estas que pueden ser producidas por las diferentes áreas, funciones del trabajo y conocimiento sobre el desempeño (OMS, 1986).

El estrés laboral consiste en la reacción física tanto emocional en daño que se genera por una inestabilidad entre la exigencia recibida y los recursos que tiene un individuo frente a las exigencias demandadas (OIT, 2019, p. 2).

El estrés esta también influenciado por las relaciones laborales, estrategias de trabajo, planificación del trabajo, donde las exigencias sobrepasa las aptitudes del profesional o cuando las misma no cumplen la expectativa de lo que requiere la institución (OIT, 2016).

El desempeño laboral docente está directamente asociado a elementos como calidad de educación, así mismo es el docente quien afronta los riesgos psicosociales el cual influencia en su desempeño, es por ello que se menciona que las capacidades profesionales de los maestros determinan la calidad educativa, es por ello que el desempeño laboral esta relaciona con el bienestar física y metal de los profesionales (UNESCO, 2013).

Rojas (2016), afirma que el estrés laboral muestra como uno de los problemas más fuertes a nivel del Perú, referenciando que el 70 % de los peruanos sufren este padecimiento, las causas serian la dificultad en cuanto a la reciprocidad, conflictos interpersonales entre los colaboradores, las sobrecargas laborales.

Según La Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) hace referencia que el 80% de peruanos sufren o han sufrido estrés, que están asociadas al insomnio, cambios frecuentes de estado de ánimo, sobrecargar laborales, despedidos repentinos, (PUCP, 2019).

Todo trabajador espera encontrar mejores condiciones en su contexto laboral, para que su desempeño sea más productivo. El 86% de peruanos estaría dispuestos a renunciar ante un mal entorno laboral y los riesgos psicosociales que se generen en el contexto laboral (Aptitus, 2018).

En Ayacucho una investigación refiere que el nivel de estrés laboral es nivel amarillo o preocupante mencionando que el 60,37 % del profesorado tiene prevalencia en mayor nivel de estrés, esto se debe al incremento de estudiantes a impartir clase con más cantidad de estudiantes; así como a la insatisfacción con su remuneración (Arista y Baler, 2017).

En la institución universitaria a estudiar se presentan problemas desempeño laboral, los docentes aducen esto es debido a las sobre carga laboral, excesiva cantidad de estudiantes en aula y el estado de emergencia que pone en cuarentena a los ciudadanos.

La educación universitaria eficiente es fundamental para crear y generar estudiantes competentes capaces de solucionar problemas de cualquier índole, por otro lado, conservar salud mental permite el bienestar y el adecuado ejercicio en cada una de las actividades de los docentes universitarios.

1.2 Formulación del problema.

1.2.1 Problema General.

¿Qué relación existe entre el estrés y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2020?

1.2.2 Problema Específico

- ¿Existe relación entre la dimensión Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?
- ¿Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?

- ¿Existe relación entre la dimensión Territorio organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?
- ¿Existe relación entre la dimensión Tecnología y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?
- ¿Existe relación entre la dimensión Influencia del líder y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?
- ¿Existe relación entre la dimensión Falta de Cohesión y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?
- ¿Existe la relación entre la dimensión Respaldo de Grupo y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?

1.3 Formulación de objetivos.

1.3.1 Objetivo General.

Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la dimensión Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión estructura organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión Territorio organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión Tecnología y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión Influencia del líder y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión Falta de Cohesión y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión Respaldo de Grupo y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.

1.4 Justificación de investigación.

En tal sentido la presente investigación se justifica en que a partir de los resultados nos permitirá desarrollar estrategias de afronte o manejo que disminuya en nivel estrés laboral, por ende, se tendrá un mejor desempeño de los colaboradores en este caso docentes universitarios, que permitirá formar profesionales competentes, capaces de solucionar problemas que avoquen a su profesión tal manera la estabilidad o equilibrio mental es fundamental en la catedra universitaria.

Por otro lado, presente investigación sirva como estudio y análisis para las universidades en tomar consideración estrategias que permitan mejorar la productividad y bienestar de sus trabajadores.

II. Marco Teórico.

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Acosta *et al.* (2018) realiza una investigación en la que lleva como título Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia, que tuvo por objetivo de relacionar el estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del del cesar Colombia, el cual realizó una investigación de estudio cuantitativo, correlacional, de alcance transversal se trabajó con 47 docentes, a quienes Se les aplicó la encuesta de estrés validado por Villalobos et al (2013); Profesores casados o en unión presentan niveles altos de estrés en el trabajo que los que vivían solos, el 45% de la población presenta niveles de estrés entre alto y muy Alto, el 40% se encuentran con niveles muy bajo y bajo y 15% con un estrés medio. Significa que el bienestar laboral de buena parte de los docentes se ve alterado por respuestas de estrés fisiológicas, cognitivas, afectivas, sociales y emocionales. ($p < 0,05$). Los resultados indican no existe ninguna asociación significativa entre las variables estudiadas. Este antecedente aportó en las variables de estudio al mantener una similitud.

Orozco (2018) realizó su investigación con el objetivo de determinar el nivel de estrés de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/organizacional completa de la universidad Rafael Landívar, para ello ha utilizado el instrumento escala de estrés de docente ED-6, para medir el nivel de estrés o malestar del docente se tomó en cuenta para su aplicación a 30 docentes, 15 de psicología clínica y 15 de psicología organizacional donde se obtiene como resultado según el instrumento es de

311.37 un percentil 81 que el nivel de estrés es muy bajo en su mayoría, en la que concluye que se determinó que el nivel de estrés según las variables del sexo, estado civil, si cuentan con otro trabajo y la cantidad de hijos que puede o no poseer se encuentran en un percentil alto, lo cual significa que es un nivel de estrés es muy bajo en cada una de estas variables. El presente antecedente sirvió como referente del nivel de entres en docentes en psicología el cual es similar a nuestro a la población de estudio.

2.1.2. Nacionales

Paredes (2018) en la investigación que realiza tiene como objetivo determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica de los Andes UTEA de Abancay, donde trabajó con 75 docentes 5 nombrados y 70 contratados, 30 docentes perciben que si existe un ambiente de tensión en su centro

laboral es decir la UTEA, lo que representa el 40% de la muestra elegida para la investigación en la que llega a concluir que el nivel de influencia de los factores del estrés que afectan la Salud de los docentes de la Universidad Tecnológica los Andes de Apurímac, es significativa en el desempeño laboral; situación que denota las características de referidas a la tensión, a la irritabilidad, al cansancio, desconcentración, confusión.

Preocupación, el aspecto gastroenterológico, dermatológico, cardiovascular y el respiratorio. El presente antecedente sirvió como referente para discutir la variable matriz.

Avendaño (2017) en su trabajado de investigación que tiene como título síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de la universidad nacional Amazónica de madre de Dios donde realizó su investigación en 120 docentes donde administró el cuestionario de maslash burnout y el cuestionario de desempeño laboral, encontró que El 5.6 % de la muestra presenta un nivel medio en el síndrome de burnout, y el

94.4 % un nivel alto. El 15.1 % de la muestra presenta un nivel medio en el agotamiento emocional, y el 84.9 % un nivel alto. El 6.3 % de la muestra presenta un nivel medio en la despersonalización, y el 93.7 % un nivel alto. El 26.2 % de la muestra presenta un nivel medio en la falta de realización personal, y el 73.8 % un nivel alto, llegando a la conclusión que el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral de docentes de la universidad nacional amazónica de madre de Dios.

Bardales y Reyes (2017) en su investigación tuvo como Objetivo de este estudio fue investigar la relación del Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral en profesores de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, de la Universidad Privada San Juan Bautista. Esta investigación es cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental y transversal, la cual constó con una población de 165 docentes pertenecientes al semestre académico 2016-II de las sedes Chorrillos y Lima Norte, Entre los resultados más destacados se pudo encontrar que el 24,85% de docentes encuestados presentaron nivel bajo de Síndrome de Burnout, 51,52% nivel medio y el 23,64% nivel alto, Los instrumentos utilizados para esta investigación fueron: a). La Escala de Maslach Burnout Inventory y Escala de Milkovich y Boudreau, para medir el desempeño laboral Con los resultados obtenidos se concluye que “docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Privada San Juan Bautista”, presentaron en su mayoría un nivel medio de XV Síndrome de Burnout, además de un desempeño laboral medio. Del mismo modo se dieron segundas tendencias hacia los niveles bajo y alto, respectivamente. Este antecedente sirvió con referente para tomar en cuenta el instrumento utilizado del desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1 El estrés

La (OIT) define el estrés produce a un des nivel sobre las exigencias de las capacidades del ser humano que responden de manera física, emocional y cognitivo por el daño ocasionado. El estrés está relacionado al exceso de exigencia no corresponde o exceden la capacidad, necesidades o recursos del colaborador así mismo cuando el conocimiento de un colaborador o un equipo que afrontar la exigencia que no concuerdan con las expectativas del organismo o institución.

Ivancevich y Matteson (1989) menciona que la definición se basa en estímulo respuesta, en la que el estímulo actúa sobre el individuo dará una respuesta de tensión, por otro lado, hace referencia sobre una respuesta fisiología o psicológica que reacciona ante un estímulo estresor externo, por consiguiente, concluyen en que el estrés es la medida de los componentes personales, psicológicos que genera una respuesta adaptativa.

2.2.1 Estrés laboral

Es definida como una respuesta frente a situaciones exigentes dentro de los centros de labor que no necesariamente puede ser de factores de conocimiento y capacidades, esto a menudo se va presentando por no recibir apoyo suficiente de los supervisores y colegas, o también la respuesta que se da frente a las demandas y presiones laborales. (OMS, 2015)

Definición de las dimensiones del estrés laboral.

Clima organizacional.

hace alusión al ambiente donde el trabajador se desempeña, a partir de las buenas relaciones e interacciones con los demás miembros de la organización, sin poder contraer el estrés, tomando en cuenta de que cada respuesta frente a un riesgo es diferente en cada

persona, en ese sentido puede llegar que algunos trabajadores le lleguen el factor estrés y se debiliten las interrelaciones con su entorno.

Estructura organizacional.

Consiste en una estructura que abarca las jerarquías, funciones de cada colaborador, los objetivos y metas que tiene la organización, el tipo de trabajo, y normativas existentes sobre los derechos y deberes del trabajador, los cuales son compartidos con todos los trabajadores.

Territorio organizacional.

Consiste netamente en los espacios de labor, que al ser invadidas o dificulten la productividad genera un grado de estrés o cualquier riesgo laboral, por ello es importante el respeto a los límites de espacio de trabajo para su efectividad en el desempeño.

Tecnología.

Consiste en todas las herramientas entre materiales y equipos tecnológicos con los que dispone el personal que labora, para cumplir las tareas de forma adecuada, así mismo involucra la capacitación en la utilidad de las herramientas.

Influencia del líder.

Consiste en la confianza otorgada por los altos mandos en este caso pueden ser los gerentes, coordinadores, directores, jefes de área, los cuales juegan un papel muy importante para influenciar en la productividad, o el temor que les produzca y como consecuencia el estrés por el miedo o temor del mandato de sus líderes.

Respaldo de grupo.

Consiste en impartir empatía y apoyo entre los miembros del trabajo de esta forma tener el respaldo por el grupo, para mejorar las producciones o respuestas eficientes por ello es importante la comunicación y el respeto mutuo.

Causas del estrés

Las causas del estrés refieren a un contexto origen de diversos factores que provoquen este malestar, por ello se entiende como una condición de trabajo al estar presente eleva el nivel de aparición de un daño, estas pueden ser generadas por estresantes psicosociales, estresantes bioecológicas y estresantes de personalidad.

- Psicosociales. - esta se manifiesta por la interrelación con el medio social, y la forma de que nuestras sentidos o percepciones se dan sobre patrones conductuales, como es el desengaño, cambios de trabajo, gastos económicos, problemas familiares, etc.
- Bioecologicas.- básicamente se genera por la respuestas que emite nuestro cuerpo, pueden ser anormales o normales por parte de todos los sistemas del individuo, dentro de ello encontramos tres factores la primera factor biológico, que tiene entera relación un algún tipo de enfermedad consumo de alcohol o cualquier reacción química del cuerpo, la segunda es la actividad física es aquel estresor que genera una pérdida de energía en el cuerpo y la tercera y ultima es el factor físico que tiene algún contacto con nuestro cuerpo, como el frio calor genere estrés.
- Personalidad. - principalmente es ocasionada por las percepciones o apreciaciones que tiene de sí misma, donde generan comportamientos de riesgo, es por la que se

considera que existen algunas personalidades que están mas predisuestas a contraer el estrés, estas como de tipo A y B.

2.3.2. Tipos de estresores laborales.

-Estresores de responsabilidades. En este caso dependerá de la tarea asignada y que características contiene que estén acorde a lo que gusta al o es de vocación. Cuando la tarea cumple las expectativas a las capacidades y habilidades del profesional.

- La carga mental de trabaja.
- El control sobre la tarea.

-Estresores de la organización. Dentro de ello tenemos los siguientes.

- **Conflicto y ambigüedad del Rol.** - esto ocurre por los desequilibrios entre la expectativa del profesional con los que plantea la organización, para es importante tener claro las funciones que se asuman que puedan estresar de forma negativa.
- **La jornada de trabajo excesivo.** Entendemos de que los excesos de horas de trabajo generan un desgaste a nivel mental y física lo que a consecuencia genera el estrés.
- **Las relaciones interpersonales.** Este caso es muy general y frecuente en las empresas u organizaciones, la mayor cantidad del personal que trabaja viene con desequilibrios emocionales ya sea por casos personales, amicales, esta es una fuente continua de estrés.

2.3.3. Consecuencias del estrés.

El estrés laboral trae consigo muchos efectos negativos.

- a) **A nivel fisiológico:** los problemas más frecuentes en este sentido son los siguientes:
aumento de tensión arterial, alteraciones del ritmo respiratorio, inhibición del sistema inmunológico, caídas de cabello. (
- b) **A nivel cognitivo:** excesiva preocupación, bajo nivel de concentración, el cual reduce la productividad del trabajador, mal humor esta involucra la diferencia que se dan con su entorno social, la familia amigos.
por otro lado, en la familia tener manifestaciones de mal humor, discusiones y más aún en presencia del niño se generaría una gran afeción influenciando de manera negativa en su formación.
- c) **A Nivel psicomotor.** Explosiones emocionales, consumo de drogas como el alcohol el tabaco, falta de apetito, conductas impulsivas e inclusive a desarrollar trastornos sexuales, ansiedad, fobias, insomnio etc.

Estrés Eustres o Distrés

Solas (2005) menciona que existe dos formas de canalizar el estrés, la parte positiva y negativa.

- a) Eustres- estrés positivo. - Es una forma idónea de canalizar por parte del individuo, que le permite tener mecanismo que respondan para un equilibrio, tal manera que el desempeño sea mejor, también se debe tomar en considerando de que no solo puede afectar al trabajador sino al entorno que se relaciona o interactúa.
- b) Distrés – estrés negativo. Consiste cuando los niveles de estrés generan amenaza con la salud, por las problemáticas y circunstancias de presión que pasa el trabajador por ende se manifiesta un bajo nivel de rendimiento en el trabajo, así también se genera por el

agotamiento físico y mental el cual no le permite responder a las exigencias del trabajo, a este se le conoce como estrés negativo.

Manifestación o síntomas del estrés laboral.

El individuo puede presentar diversos síntomas como la preocupación constante, cambios de humor, irritabilidad, dolor de cabeza, diarrea, perdida o disminución del deseo sexual, dormir menor cantidad de tiempo, los cuales se clasifican en síntomas fisiológicos, psicológicos y conductuales.

Síntomas fisiológicos. Las investigaciones médicas hacen referencia que existen cambios en el proceso metabólico que produce la aceleración del ritmo cardiaco, aumento de la tensión arterial, dolor en el pecho, palpitaciones en el pecho, mareos.

Síntomas psicológicos. Principalmente está asociado a los procesos cognitivos al no ser debidamente canalizadas genera una insatisfacción o fastidio en este caso en el trabajo, enfocarse solo en lo negativo del trabajo, preocupaciones constantes al no cumplir las tareas por ello generas unas a mayor insatisfacción laboral en ese sentido la presencia de estrés incrementa, al tener este resultado tendríamos un desempeño laboral ineficiente.

Síntomas conductuales. Esta se refleja en las conductas que emite el trabajador frente a situaciones de estrés por ejemplo disminución en la productividad y calidad de trabajo, la alimentación que tienes es descuidada, posibles consumos de sustancias psicoactivas (alcohol, drogas, etc.).

Consecuencias del estrés laboral.

Las consecuencias pueden ser muy perjudiciales en los diferentes contextos con por ejemplo a nivel personal, a nivel del contexto laboral, y medio social.

- a) En lo personal podemos contraer enfermedades gastrointestinales, respiratorios, cardiovasculares, dificultad para conciliar el sueño, etc, estas se producen de manera física.
- b) A nivel psicológico hace referencia de problemas de salud mental tanto emocional y cognitivo, como frustraciones, baja autoestima, incapacidad para la toma de decisiones genera pensamientos irracionales, busca culpables a su situación.
- c) A nivel conductual, ocasiona distanciamiento social, renuncia del trabajo, conflictos con los compañeros de trabajo.

Desempeño laboral.

La organización Internacional de Trabajo – OIT sostiene que el aprendizaje significativo que son fructíferos para un buen desempeño productivo no solo se obtiene a través de la instrucción, sino también -del aprendizaje en experiencia en determinados contextos de trabajo.

Conocer, (1997) la característica de un colaborador para desempeñar una misma tarea productiva en diferentes circunstancias y en función a la demanda de calidad esperado por el sector productivo. Esta característica se obtiene con el aprendizaje y desarrollo de la parte cognitiva, capacidades y habilidades que son manifestadas con el saber hacer.

Stoner (1994) hace referencia que el desempeño laboral se basa en la eficacia de las tareas encomendadas de los colaboradores de una determinada organización, para lograr

obtener metas, estas que están sujetas a normativas que establece la institución para mejorar en la productividad.

Según Chiavenato (2000) menciona que es el desenvolvimiento del individuo que realiza en una organización poniendo en práctica su gran esfuerzo y satisfacción con su trabajo, en términos simples en desempeño va enmarcar al esfuerzo y resultados obtenidos, es decir la capacidad del individuo de dar inicio y culminar en el menor tiempo posible.

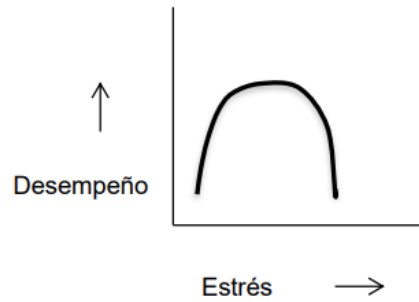
Evaluación del desempeño.

Consiste en una valoración sistemática, donde cada individuo da su capacidad de respuesta en las funciones que desempeña, en las metas, resultados que deba obtener y el potencial que desarrolla, en la que permite juzgar o resaltar la excelencia de una persona.

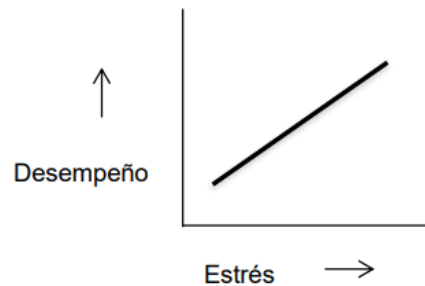
Teoría sobre la relación de estrés y el desempeño.

Para ello mencionaremos 4 de las teorías sobre el estrés y desempeño.

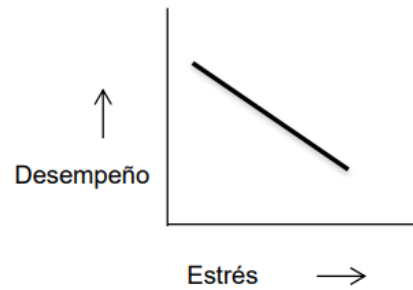
Teoría número 01, esta se fundamenta en la ley de Yerkes -Dobson, hace referencia sobre sobre la relación en forma de U, lo cual es invertida entre el desempeño y el estrés, en la que consideran que el desempeño es mejor cuando el nivel de estrés es bajo, en la que los trabajadores se enfocan solo el desarrollo de su labor, lo afirmado es modelo que evidencia empírica el que realizó mayor eficacia en su sustento (Urbiola y Cabrera, 2011).



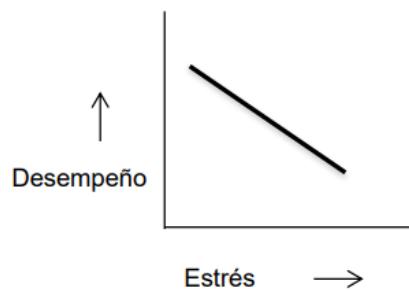
Teoría número 02 hace referencia que el estrés y el desempeño laboral tienen una correspondencia lineal, a menor grado de estrés los trabajadores no afrontan ningún reto por ende su desempeño es bajo, en cambio a niveles moderados de estrés se eleva la probabilidad de mejor desempeño, esta teoría carece de sustento y veracidad



Teoría número 03 sustenta que el desempeño y el estrés tienen una correspondencia negativa, el estrés es considerada disfuncional para los trabajadores u organizaciones, las personas que se enfrentan al estrés tienen como consecuencia perder el tiempo, el cual también carece de sustento y tiene falla para evaluar resultados positivos del estrés, la experiencia de padecer estrés somete a una preparación para tomar acciones apropiadas para un mejor desempeño.



Teoría número 04 hace referencia que no existe relación entre el desempeño y el estrés laboral, según esta teoría los trabajadores se centran en desempeñarse eficientemente sin importar el nivel de estrés que estén expuestas, con el único interés de contar con una remuneración. (Urbiola y Cabrera, 2011).



2.4 Formulación de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general.

H1: ¿Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020?

Ho: ¿No Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020?

2.4.2 Hipótesis específica.

- Existe relación estadísticamente significativa entre Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid- 19, Ayacucho 2021.
- Existe relación estadísticamente significativa entre Estructura organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid- 19, Ayacucho 2021.
- Existe relación estadísticamente significativa entre territorio organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid- 19, Ayacucho 2021.
- Existe relación estadísticamente significativa entre tecnología y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid- 19, Ayacucho 2021.
- Existe relación estadísticamente significativa entre influencia de líder y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid- 19, Ayacucho 2021.
- Existe relación estadísticamente significativa entre falta de cohesión y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid- 19, Ayacucho 2021.

- Existe relación estadísticamente significativa entre respaldo de grupo y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid- 19, Ayacucho 2021.

2.5 Operacionalización de la Variable.

Variable 01	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición –
Estrés Laboral	El estrés es un problema cuando resulta excesivo, manifestándose en forma de agotamiento y/o fatiga y reacciones psicosomáticas diversas como cefalea, alteraciones circulatorias, gástricas y trastornos psicopatológicos.	<p>Clima Organizacional</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Territorio Organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del líder</p>	<p>Satisfacción de trabajo</p> <p>Jerarquía y estructura de trabajo</p> <p>Espacio de desempeño</p> <p>Nuevas tecnológicos y conocimiento</p> <p>Liderazgo, supervisión e influencia</p>	<p>1,10,11y20</p> <p>2,12,16y24</p> <p>3,15y22</p> <p>4,14y25</p> <p>5,6,13y17</p>	<p>Ordinal</p> <p>Escala de Likert</p> <p>1= Nunca</p> <p>2=Raras Veces</p> <p>3=Ocasionalmente</p> <p>4= Algunas Veces</p> <p>5= Frecuentemente</p> <p>6=Generalmente</p> <p>7=Siempre</p> <p>Instrumento :</p> <p>Escala de Estrés Laboral OIT – OMS</p>

		Falta de cohesión	Condiciones laborales		
		Respaldo de Grupo	Apoyo y colaboración en el trabajo.	7,9,18y21	
				8,19y23	

Variable 02	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valor.	Nivel de rango.
Desempeño laboral	Motivación	Iniciativa de desempeño	1, 2, 3, 4, 5, 6, y 7	Ordinal Escala de likert	Desempeño laboral Bajo (0-28)
	Responsabilidad	Cumplimiento de tareas	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15.	0= Nunca 1=A Veces	Desempeño laboral
	Liderazgo y trabajo en equipo	Capacidad de liderazgo y orientación en equipo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23.	2=Frecuentemente. 3= Siempre.	Medio. (29-56)
	Formación y Desarrollo Personal.	Profesionalismo y dedicación al trabajo.	24, 25, 26, 27 y 28.		Desempeño laboral Alto. (57-84)

III. Metodología.

a) Nivel y tipo.

El tipo de investigación, “según el propósito de investigación, es básico; en tanto que según la estrategia de investigación es una investigación no experimental” (Charaja, 2011, p.176) por que involucra “hechos de la realidad relacionándola con una causa, es decir, la comprensión del hecho se logra a partir de una causa explicar un hecho es hacer que sea comprensible y entendible”

(Charaja, 2011, p.161).

El presente proyecto de investigación es de tipo de tipo cuantitativo y de nivel descriptivo – correlacional.

Es de tipo cuantitativo por que busca cuantificar datos numéricos, estadísticos, y su nivel correlacional que busca la relación de funcionamiento familiar y el estrés laboral de los docentes de la escuela de psicología y educación de la universidad uladech católica de Ayacucho 2019.

4.1. Diseño de investigación

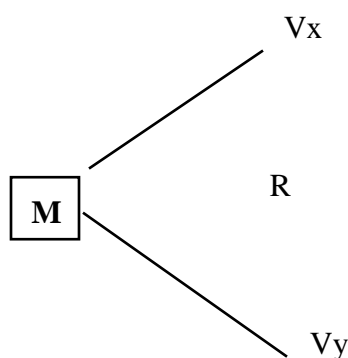
Esta investigación es no experimental, de corte transversal, correlacional, es no experimental porque no busca manipular las variables en estudio, y transversal por que se recolectan los datos en un solo momento y tiempo, correlacional por que investiga la relación de dos a más variables en un tiempo determinado (Hernández, Fernández y baptista 2010).

- a) Descriptivo.** Busca explicar fenómenos de estudio, acontecimientos, hechos, donde se manifiesta el comportamiento de cada uno, es decir principalmente pretenden

medir y recoger información de forma individual o grupal sobre las variables de estudio (Hernández, et. al. 2010)

- b) **Correlacional.** Tiene como objetivo relacionar variables, el grado de asociación que tengan entre sí, otra de las finalidades es que permite ver el comportamiento de las variables, que pueden ser positivas o negativas, donde existe la correlación entre dos variables se puede conocer el grado de significancia. (Hernández, et. al. 2010)

Esquema:



Donde:

M = 30 docentes

Vx = Estrés Laboral.

Vy = desempeño laboral.

R = relación de la variable.

4.2. Población y muestra.

La población está conformada por 30 docentes de la universidad Uladech católica de Ayacucho.

Se aplica un diseño no probabilístico por conveniencia a 30 docentes de la universidad privada.

Para Hernández Sampieri, "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 65).

Conocida también como un total del estudio a realizar sobre una determinada población, con una característica en particular asignada referida con el contexto de estudio.

a) Criterios de inclusión.

- Docentes de diferentes edades.
- Docentes de sexo
- Docentes predispuestos a participar con la investigación.

b) Criterios de exclusión.

- Docentes que no hayan respondido todos los ítems planteados en los instrumentos.
 - Docentes que no hayan estado presente en la aplicación del instrumento

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El recojo de información involucra un objetivo primordial, el cual se va constituir por una cantidad de pasos que permitan el recojo de datos, en la que se aplicó el test de estrés laboral de la OIT y el cuestionario de desempeño laboral. (Hernández et. Al.(2010)

Instrumento estrés laboral

A continuación, se presenta la ficha técnica, para evaluar la variable 1; considerando la valoración que proponen los autores para puntuar y evaluar los resultados de los niveles generales de estrés:

Ficha técnica de la escala de estrés laboral OIT - OMS

Nombre del instrumento: Escala de Estrés Laboral OIT – OMS

Autores : Ivancevich & Matteson (1989).

Confiabilidad : según el alfa de Cronbach 0,966,

Procedencia : El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.

Aplicación : Aplicación es individual, grupal y organizacional

Ámbito de aplicación : Población laboral a partir de los 18 años.

Particularidad : Instrumento de exploración Psicológica

Duración : Tiempo estimado de 10 a 15 minutos

Finalidad : Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Estructuración: La prueba consta de 7 áreas.

Puntuaciones

Niveles de estrés laboral

Niveles de estrés	Puntuación
Bajo Nivel de Estrés	< 90
Nivel intermedio	91 – 117
Estrés	118 – 153
Alto nivel de estrés	> 154

Definición conceptual y operacional.

Desempeño laboral

es el espacio donde el profesional docente manifiesta sus competencias, habilidades y destrezas, como un sistema, conocimientos, experiencias, sentimientos, actitudes, motivación, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se deseen o metas, en correspondencia a la existencia universitaria.

Cuestionario Percepción del Desempeño Laboral

Estimado colaborador: A continuación, se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente el desempeño de la persona que ocupa el puesto en cuestión. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

3) Siempre 2) Frecuentemente 1) A Veces 0) Nunca

Instrumento Desempeño Laboral Para la variable dependiente de desempeño laboral se utilizó el cuestionario de Desempeño laboral realizado por Rodriguez M. y Ramirez D. (2015)

Este cuestionario está compuesto de 28 ítems y fue construido por 4 dimensiones:

CUADRO N° 4: DIMENSIONES DE ESTUDIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Este cuestionario está compuesto de 28 ítems y fue construido por 4 dimensiones:

DIMENSIONES	ITEMS
Motivación	1, 2, 3, 4, 5, 6, y 7
Responsabilidad	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15.
Liderazgo y Trabajo en Equipo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23.
Formación y Desarrollo Personal	24, 25, 26, 27 y 28.

Puntuación

Cada ítem tiene cuatro opciones de respuesta, estructurado bajo la escala Likert: Nunca (0), A veces (1), Frecuentemente (2), Siempre (3). De tal forma que en la puntuación final se podrá obtener un puntaje mínimo de cero (0) o máximo de 84 puntos, categorizado de la siguiente manera:

Desempeño laboral bajo: 0 -28 puntos

Desempeño laboral promedio: 29-56 puntos

Desempeño laboral alto: 57-84 puntos

4.5. Plan de Análisis

En primer punto se realizó el recojo de información utilizando el plataforma Google formulario, que fue de mucha utilidad para la aplicación debido a que la coyuntura actual por la pandemia mundial por COVID- 19 no pudo aplicar el instrumento de forma presencial, que a la vez mantiene a la población en cuarentena, en consecuencia se ha realizado el envío del link de la aplicación del test al grupo de WhatsApp que tienen los docentes para su respectiva respuesta, posterior a ello se realizó la base de datos al programa SPSS V25, en la que ha utilizado dos instrumentos, la escala de estrés laboral que tiene escalas de valor de puntuación en la que toma los siguientes valores 1(nunca), 2(rara vez), 3(ocasionalmente), 4 (algunas veces), 5 (frecuentemente), 6(generalmente) y 7 (siempre), por otro lado el cuestionario de desempeño laboral que tienes escalas de valor en la que toma los siguientes valores 0(nunca), 1(rara vez), 2(a veces), 3(casi siempre) y 4(siempre). El análisis de los resultados fue descriptivo, en al que también se toma en consideración los criterios de exclusión e inclusión.

4.7. Principios Éticos.

En la presente investigación realizado el consentimiento informado en la que se ha presentado un cuestionario virtual donde da la venia para el recojo de información y la debida autorización a la institución competente de estudio para la ejecución de la investigación, a través de un documento donde se fundamentaron los objetivos del trabajo.

En el presente proyecto de investigación considero los principales principios básicos confidencialidad, consentimiento y respeto informado en la aplicación de los instrumentos y la transmisión de la información, por otro lado, hacemos mención que los datos obtenidos no serán utilizados en beneficio propio o de algún ente exterior en lo que puede ser perjudicial en el estudiante, el presente proyecto cumple los principios éticos como el respeto a la dignidad. Dicha investigación solo podrá será administrada por el investigador.

II. V. Resultados

5.1. Presentación y Análisis de resultados.

5.1.1. Niveles de descripción del estrés y desempeño laboral

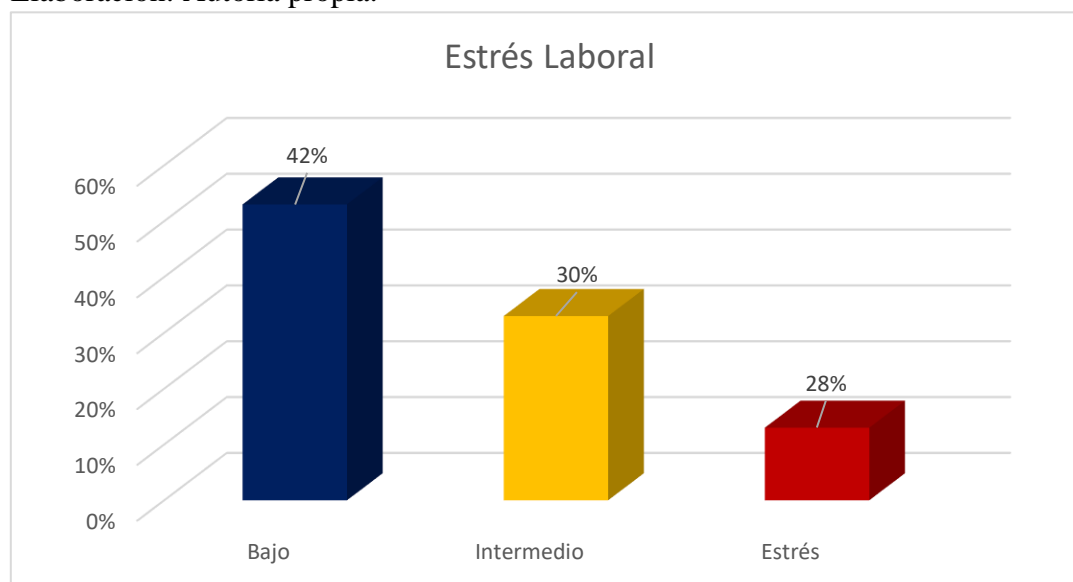
a) Percepción del estrés laboral.

Tabla 1 *Percepción de la variable estrés laboral en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	42 %
Intermedio	30	30%
Estrés (Superior)	28	28%
Total	100	100%

Fuente: Resultados del cuestionario estrés laboral de OIT-OMS.

Elaboración: Autoría propia.



Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.

Gráfico 1, nivel de estrés laboral en docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid-19, Ayacucho, 2021.

En el grafico1, se presenta los niveles de estrés laboral en los docentes de una universidad, donde del 100 % de entrevistados, el 53,3 % percibe el estrés en nivel bajo, mientras que el 33,3 % y 13,3 % perciben el estrés de nivel Intermedio y estrés respectivamente.

En lo que refiere paipay (2017) en la variable estrés laboral en el nivel bajo obtuvo 48%, promedio 45,3 y en el nivel alto 6,7%.

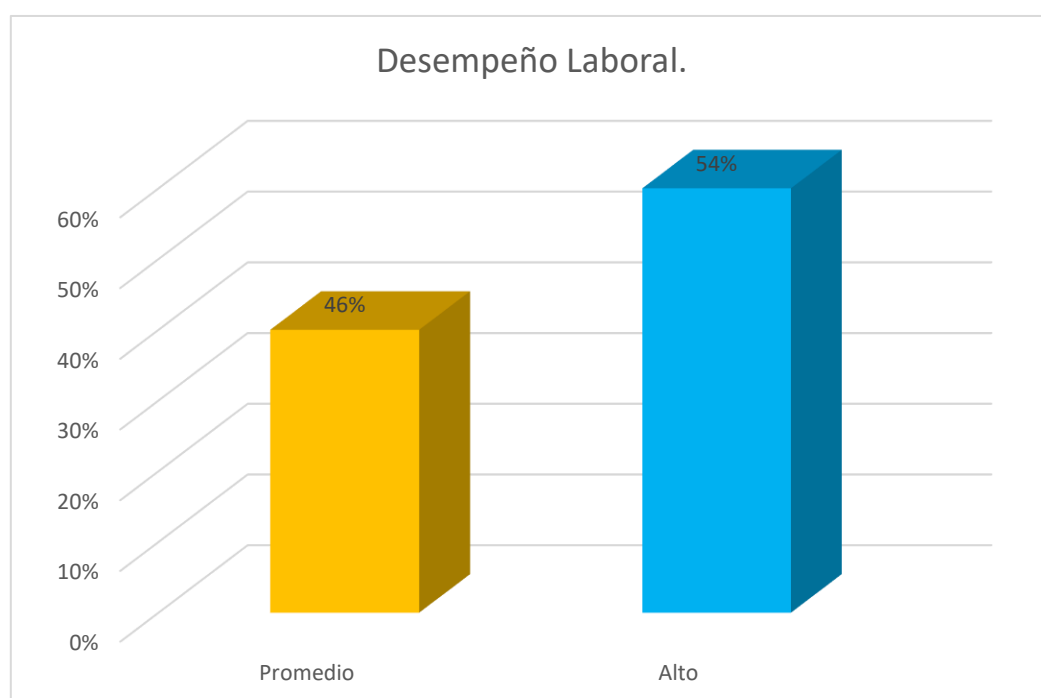
b) Percepción del desempeño laboral.

Tabla 2 *Percepción de la variable estrés desempeño laboral en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Intermedio	46	46 %
Alto	54	54%
Total	100	100%

Fuente: Resultados del cuestionario desempeño laboral.

Elaboración: Autoría propia.



Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.

Gráfico 2, nivel de desempeño laboral en docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid-19, Ayacucho, 2021.

En el gráfico 2, se presenta los niveles de desempeño laboral en los docentes de una universidad, donde del 100% de entrevistados, el 40 % pertenecen al nivel intermedio y el 60% conforman en el nivel alto.

En lo que refiere Paipay (2017) en la variable desempeño laboral en el nivel bajo obtuvo 24,7%, promedio 54,7 y en el nivel alto 20,7%.

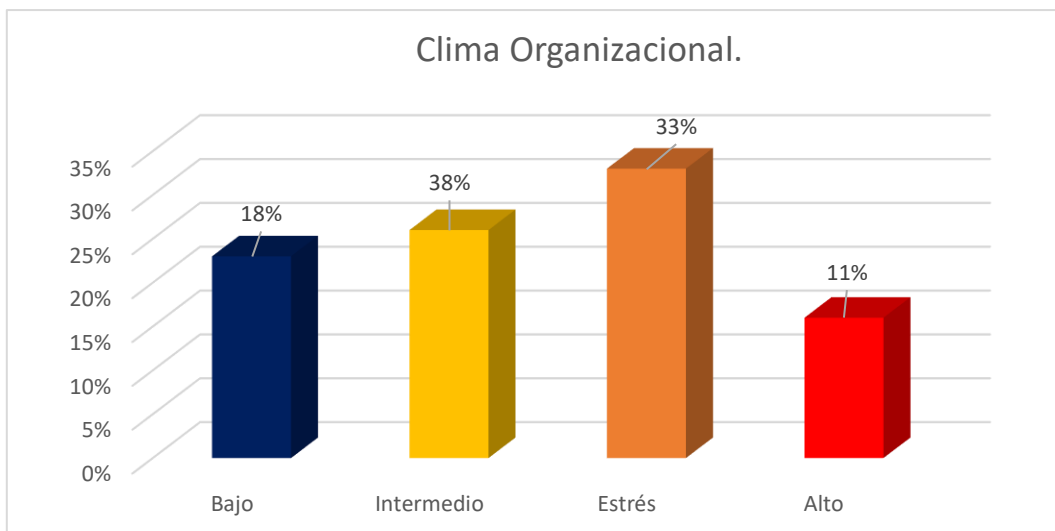
c) percepción de la dimensión clima organizacional.

Tabla 3 *Percepción de la dimensión clima organizacional en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	18%
Intermedio	38	38%
Alto	33	33%
Muy Alto	11	11%
Total	30	100%

Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.



Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.

Gráfico 3, Niveles de la dimensión clima organizacional en docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid-19, Ayacucho, 2021.

En el gráfico 3, se observa en los niveles de clima organizacional en docentes de una universidad, donde del 100 % de entrevistados, el 23,3 % percibe el estrés en nivel bajo, por otro lado 26,7 % corresponden al nivel intermedio, además el 33,3% se encuentra en nivel estrés y finalmente el 16,7% perciben el nivel alto.

En lo que refiere paipay (2017) en la dimensión clima organizacional en el nivel bajo obtuvo 32%, promedio 42% y en el nivel alto 26%.

d) percepción de la dimensión Estructura Organizacional.

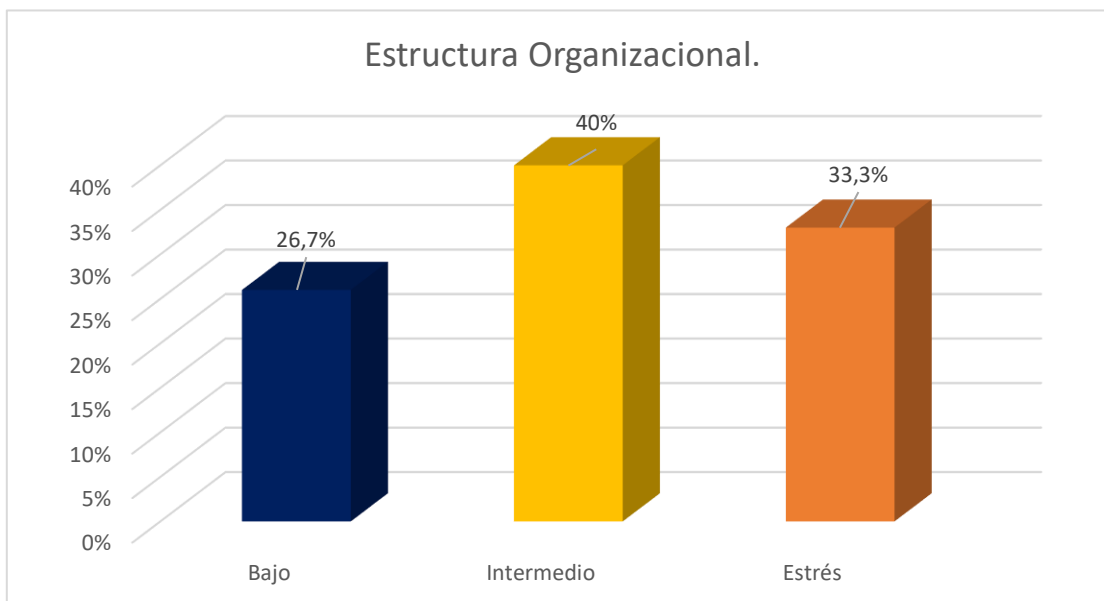
Tabla 4 *Percepción de la dimensión estructura organizacional en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	17%
Intermedio	39	40%

Alto	40	40 %
Muy Alto	4	4%
Total	30	100,0

Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.



Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.

Gráfico 4, Niveles de la dimensión estructura organizacional en docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid-19, Ayacucho, 2021.

En el gráfico 4, se observa en los niveles de estructura organizacional en docentes de una universidad, donde del 100 % de entrevistados, el 26,7 % percibe el estrés en nivel bajo, por otro lado 40 % corresponden al nivel intermedio, además el 33,3% se encuentra en nivel estrés.

En lo que refiere paipay (2017) en la dimensión estructura organizacional, en el nivel bajo obtuvo 30,7%, promedio 45,3% y en el nivel alto 24%.

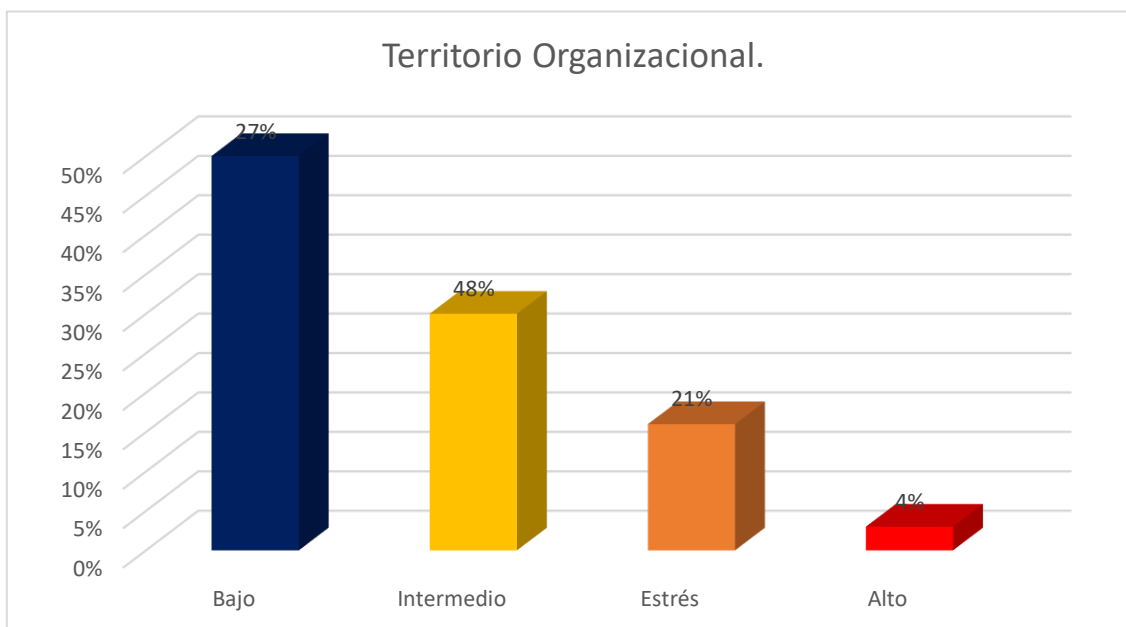
e) percepción de la dimensión territorio organizacional.

Tabla 5 *Percepción de la dimensión territorio organizacional en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	27%
Intermedio	48	48%
Alto	21	21%
Muy Alto	4	4 %
Total	30	100%

Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.



Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.

Gráfico 5, Niveles de la dimensión territorio organizacional en docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid-19, Ayacucho, 2021.

En el gráfico 5, se observa en los niveles de estructura organizacional en docentes de una universidad, donde del 100 % de entrevistados, el 50 % percibe el estrés en nivel bajo, por

otro lado 30 % corresponden al nivel intermedio, además el 16,7% se encuentra en nivel estrés y el 3,3% en un nivel alto.

En lo que refiere paipay (2017) en la dimensión territorio organizacional, en el nivel bajo obtuvo 32,7%, promedio 41,3% y en el nivel alto 26%.

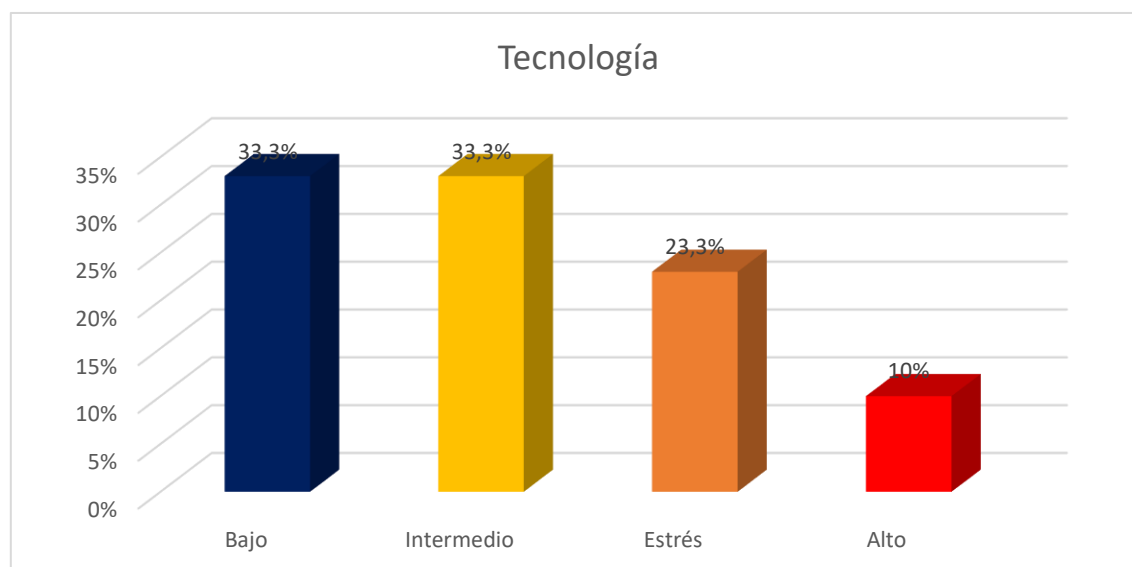
f) Percepción de la dimensión tecnología.

Tabla 6 *Percepción de la dimensión tecnología en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	28 %
Intermedio	38	38%
Estrés	27	27 %
Alto	7	7%
Total	100	100%

Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.



Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.

Gráfico 6, Niveles de la dimensión tecnología en docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid-19, Ayacucho, 2021.

En el gráfico 6, se observa en los niveles de tecnología en docentes de una universidad, donde del 100 % de entrevistados, el 33,3 % percibe el estrés en nivel bajo tanto en el nivel intermedio, por otro lado 23,3% corresponde al nivel estrés y el 10% pertenecen al nivel alto.

En lo que refiere paipay (2017) en la dimensión tecnología, en el nivel bajo obtuvo 28,7%, promedio 44% y en el nivel alto 27,3%.

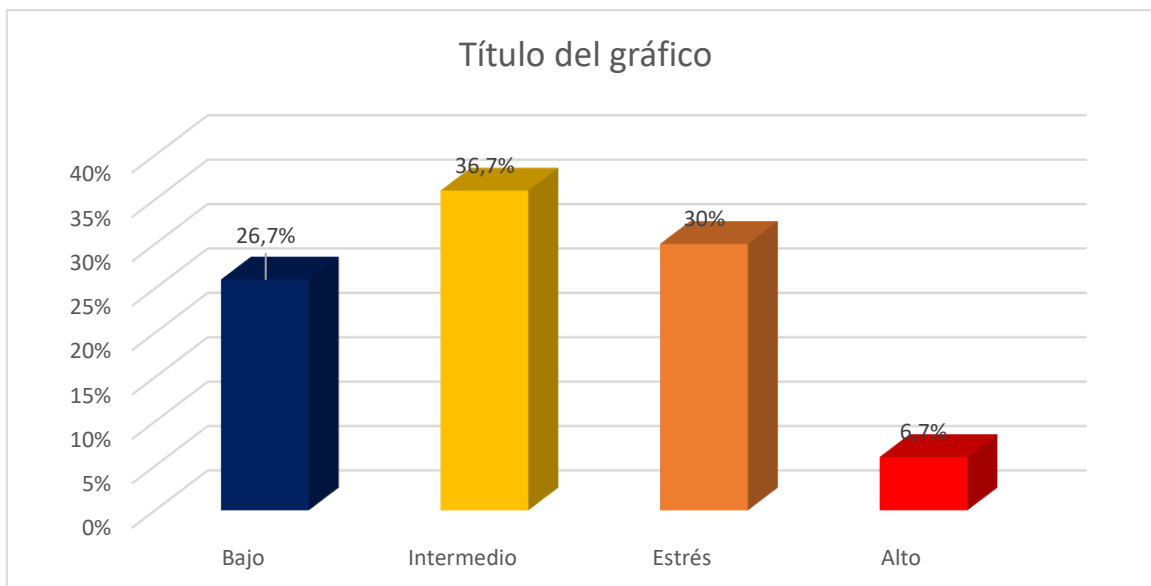
g) percepción de la dimensión influencia del líder.

Tabla 7 Percepción de la dimensión influencia del líder en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	10 %
Intermedio	39	39%
Estrés	39	39 %
Alto	12	12%
Total	100	100,0

Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.



Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.

Gráfico 7, Niveles de la dimensión influencia del líder en docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid-19, Ayacucho, 2021.

En el gráfico 7, se observa en los niveles de influencia del líder en docentes de una universidad, donde del 100 % de entrevistados, el 26 % percibe el estrés en nivel bajo, por otro lado, el 36% pertenecen al nivel intermedio, además el 30% corresponde al nivel estrés y el 6% corresponden al nivel alto.

En lo que refiere paipay (2017) en la dimensión influencia del líder, en el nivel bajo obtuvo 27,3%, promedio 48% y en el nivel alto 24,7%.

h) percepción de la dimensión falta de cohesión.

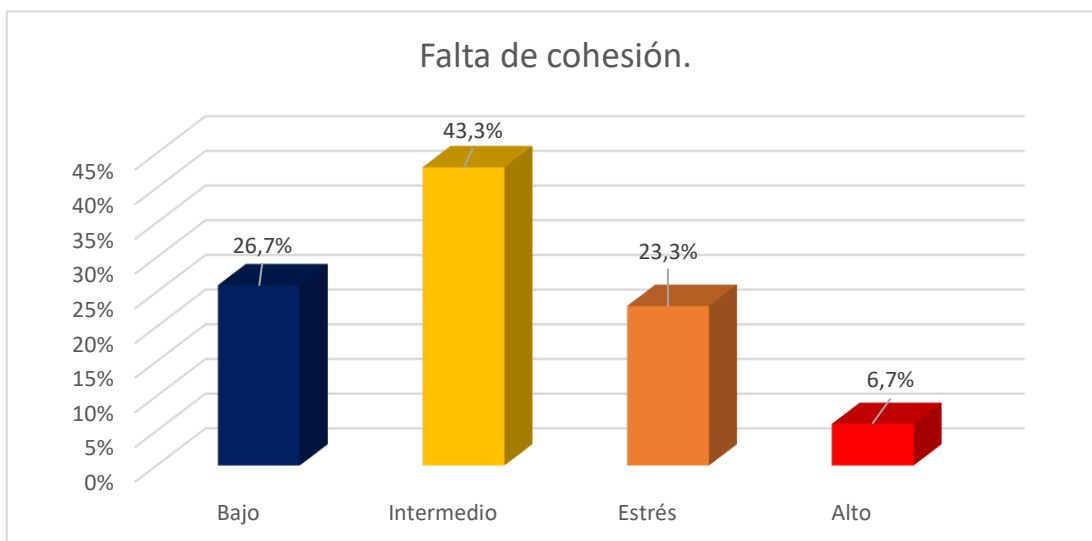
Tabla 8 *Percepción de la dimensión falta de cohesión en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	16 %
Intermedio	41	41%
Estrés	36	36 %

Alto	7	7%
Total	100	100%

Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.



Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.

Gráfico 8, Niveles de la dimensión falta de cohesión en docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid-19, Ayacucho, 2021.

En el gráfico 8, se observa en los niveles de falta de cohesión en docentes de una universidad, donde del 100 % de entrevistados, el 26,7 % percibe el estrés en nivel bajo, por otro lado, el 43.3% pertenecen al nivel intermedio, además el 23,3% corresponde al nivel estrés y el 6,7% corresponden al nivel alto.

En lo que refiere paipay (2017) en la dimensión falta de cohesión, en el nivel bajo obtuvo 31,3%, promedio 52% y en el nivel alto 16,7%.

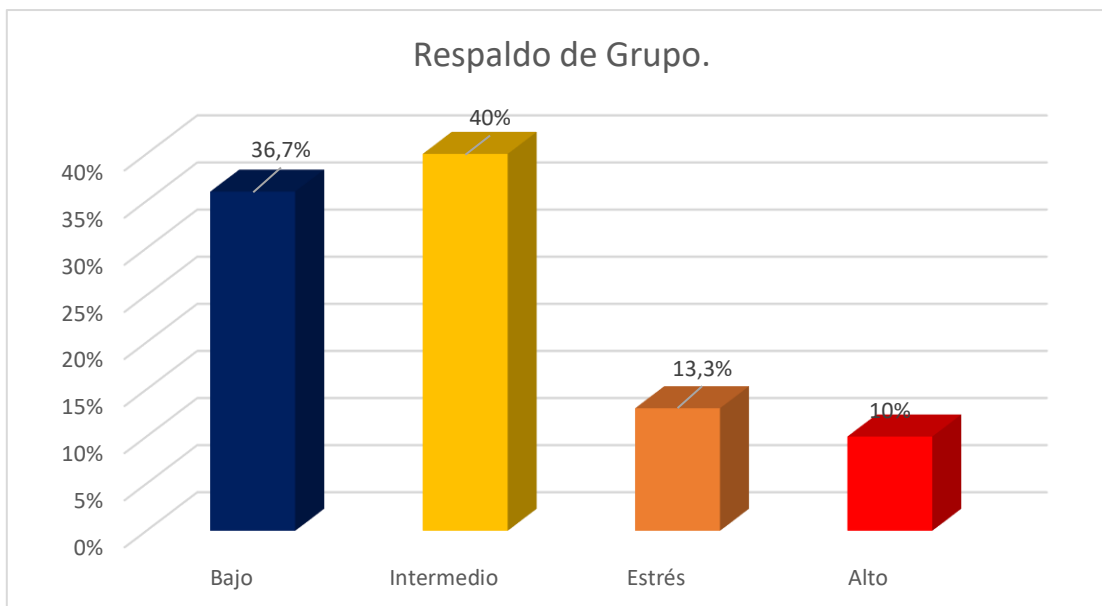
i) percepción de la dimensión respaldo de grupo.

Tabla 9 *Percepción de la dimensión respaldo de grupo en docentes de una universidad durante el estado de emergencia por Covid 19 Ayacucho-2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	30%
Intermedio	36	36%
Estrés	24	24 %
Alto	10	10%
Total	100	100%

Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.



Fuente: respuesta al cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS

Elaboración: Autoría propia.

Gráfico 8, Niveles de la dimensión respaldo de grupo en docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid-19, Ayacucho, 2021.

En el gráfico 8, se observa en los niveles de respaldo de grupo en docentes de una universidad, donde del 100 % de entrevistados, el 36,7 % percibe el estrés en nivel bajo, por otro lado, el 40% pertenecen al nivel intermedio, además el 13,3% corresponde al nivel estrés y el 10% corresponden al nivel alto.

En lo que refiere paipay (2017) en la dimensión respaldo de grupo, en el nivel bajo obtuvo 40%, promedio 34,7% y en el nivel alto 25,3%.

Prueba de normalidad.

Tabla 09

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig
Estrés	,126	100	,000 ^c
Dim1	,077	100	149 ^c
Dim2	,083	100	087 ^c
Dim3	,099	100	,018 ^c
Dim4	,095	100	,027 ^c
Dim5	,078	100	136 ^c
Dim6	,129	100	,000 ^c
Dim7	,075	100	,185 ^c
DesemT	,100	100	,015 ^c

Fuente: datos analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson, a través del software SPSS V25.

Interpretar la prueba de normalidad

En la tabla 1, se presentaron los valores obtenidos en la prueba Kolmogorov-Smirnov, la cual se utilizó debido a que la muestra fue realizada con 100 encuestados, donde se observó la variable estrés laboral, dimensión clima organizacional, la dimensión estructura

organizacional, dimensión tecnología, dimensión influencia del líder, dimensión falta de cohesión y la dimensión respaldo de grupo presentan valores de distribución normal ($p > 0.05$). Mientras que la variable estrés, desempeño y dimensión territorio organizacional, tecnología, falta de cohesión, presenta el valor de distribución no normal ($p < 0.05$). En ese sentido según los puntajes obtenidos para el contraste de hipótesis se empleó la prueba estadística de Rho de Spearman.

5.1.2. Análisis Inferencial.

Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2020.

Correlación entre las variables estrés y desempeño laboral.

Prueba de hipótesis.

H₀: el estrés no se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

H₁: el estrés se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

Tabla N° 10 Correlaciones de las variables estrés y desempeño laboral.

			EstrésT	DesemT
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,131
		Sig. (bilateral)	-	,193
		N	100	100
	DesemT	Coeficiente de correlación	-,131	1,000
		Sig. (bilateral)	,193	-
		N	100	1000

Fuente: datos analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson, a través del software SPSS 25.

En la tabla 2, se observa que no existe una relación significativa entre el estrés y desempeño laboral de los docentes de una universidad universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020, debido a que el valor $p > 0.05$. En ese sentido se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna lo cual indica que entre el estrés y desempeño laboral no existe relación.

Correlación entre la dimensión clima organizacional y la variable desempeño laboral.

Prueba de hipótesis.

H₀: la dimensión clima organizacional no se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

H₁: la dimensión clima organizacional se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

Tabla N° 11 Correlaciones de la dimensión Clima Organizacional y la variable desempeño laboral.

			Dim1	DesemT
Rho de Spearman	Dim1	Coeficiente de correlación	1,000	-,132
		Sig. (bilateral)	-	,190
		N	100	30
	DesemT	Coeficiente de correlación	-,132	1,000
		Sig. (bilateral)	,190	-
		N	100	30

Fuente: datos analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson, a través del software SPSS 25.

En la tabla 03, se observa que no existe una relación significativa entre la dimensión clima organización y la variable desempeño laboral de los docentes de una universidad universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020, debido a que el valor $p > 0.05$.

Correlación entre la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral.

Prueba de hipótesis.

H₀: la dimensión estructura organizacional no se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

H1: la dimensión estructura organizacional se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

Tabla N° 12 Correlaciones de la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral.

			Dim2	DesemT
Rho de Spearman	Dim2	Coefficiente de correlación	1,000	-,131
		Sig. (bilateral)	-	,193
		N	30	30
	DesemT	Coefficiente de correlación	-,131	1,000
		Sig. (bilateral)	,193	-
		N	30	30

Fuente: datos analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson, a través del software SPSS 25.

En la tabla 04, se observa que no existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral de los docentes de una universidad universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020, debido a que el valor $p > 0.05$

Correlación entre la dimensión territorio organizacional y la variable desempeño laboral.

Prueba de hipótesis.

H₀: la dimensión territorio organizacional no se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

H₁: la dimensión territorio organizacional se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

Tabla N° 13 Correlaciones de la dimensión territorio organizacional y la variable desempeño laboral.

			Dim3	DesemT
Rho de Spearman	Dim3	Coeficiente de correlación	1,000	-,188
		Sig. (bilateral)	-	,061
		N	30	30
	DesemT	Coeficiente de correlación	-,357	1,000
		Sig. (bilateral)	,052	-
		N	30	30

Fuente: datos analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson, a través del software SPSS 25.

En la tabla 05, se observa que no existe una relación significativa entre la dimensión territorio organizacional y la variable desempeño laboral de los docentes de una universidad

universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020, debido a que el valor $p > 0.05$.

Correlación entre la dimensión tecnología y la variable desempeño laboral.

Prueba de hipótesis.

H₀: la dimensión tecnología no se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

H₁: la dimensión tecnología se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

Tabla N° 14 Correlaciones de la dimensión tecnología y la variable desempeño laboral.

			Dim4	DesemT
Rho de Spearman	Dim4	Coeficiente de correlación	1,000	-,120
		Sig. (bilateral)	-	,235
		N	100	100
	DesemT	Coeficiente de correlación	-,120	1,000
		Sig. (bilateral)	,235	-
		N	100	100

Fuente: datos analizados mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, a través del software SPSS 25.

En la tabla 06, se observa que no existe una relación significativa entre la dimensión tecnología y la variable desempeño laboral de los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020, debido a que el valor $p > 0.05$.

Correlación entre la dimensión influencia del líder y la variable desempeño laboral.

Prueba de hipótesis.

H₀: la dimensión influencia del líder no se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

H₁: la dimensión influencia del líder se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

Tabla N° 15 Correlaciones de la dimensión influencia del líder y la variable desempeño laboral.

			Dim5	DesemT
Rho de Spearman	Dim5	Coeficiente de correlación	1,000	-,048
		Sig. (bilateral)	-	,638
	N		100	100
	DesemT	Coeficiente de correlación	-,048	1,000

Sig. (bilateral)	,638	-
N	100	100

Fuente: datos analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson, a través del software SPSS 25.

En la tabla 07, se observa que no existe una relación significativa entre la dimensión influencia del líder y la variable desempeño laboral de los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020, debido a que el valor $p > 0.05$.

Correlación entre la dimensión cohesión de grupo y la variable desempeño laboral.

Prueba de hipótesis.

Ho: la dimensión cohesión de grupo no se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

H1: la dimensión cohesión de grupo se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

Tabla N° 16 Correlaciones de la dimensión cohesión de grupo y la variable desempeño laboral.

			Dim6	DesemT
Rho de Spearman	Dim6	Coeficiente de correlación	1,000	-,011
		Sig. (bilateral)	-	,914
		N	100	100

DesemT	Coefficiente de correlación	-,011	1,000
	Sig. (bilateral)	,914	-
	N	100	100

Fuente: datos analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson, a través del software SPSS 25.

En la tabla 08, se observa que no existe una relación significativa entre la dimensión falta de cohesión y la variable desempeño laboral de los docentes de una universidad universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020, debido a que el valor $p > 0.05$.

Correlación entre la dimensión respaldo de grupo y la variable desempeño laboral.

Prueba de hipótesis.

H₀: la dimensión respaldo de grupo no se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

H₁: la dimensión respaldo de grupo se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020.

Tabla N° 17 Correlaciones de la dimensión respaldo de grupo y la variable desempeño laboral.

			Dim7	DesemT
Rho de	Dim7	Coefficiente de correlación	1,000	-,103
Spearman		Sig. (bilateral)	-	,307

	N	30	30
DesemT	Coeficiente de correlación	-,103	1,000
	Sig. (bilateral)	,307	-
	N	30	30

Fuente: datos analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson, a través del software SPSS 25.

En la tabla 09, se observa que no existe una relación significativa entre la dimensión respaldo de grupo y la variable desempeño laboral de los docentes de una universidad universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2020, debido a que el valor $p > 0.05$.

5.2. Análisis de resultados.

Calidad de validez interna de la investigación.

La presente investigación es válida debido a que cumple los criterios metodológicos que he utilizado no presenta ninguna dificultad, por otro lado en cuando a la aplicación del instrumento se ha tenido dificultades debido a que el estado de emergencia sanitaria puso a la población entera en cuarentena, circunstancia que limita la aplicación del instrumento de la investigación, sin embargo gracias a las nuevas tecnologías se pudo adaptar a un cuestionario para ser aplicados de forma virtual, así también la muestra obtenida ha sido limitada debido a que la cantidad de docentes se redujo debido al estado de emergencia, pero a su vez cumple la cantidad necesaria para obtener los resultados, así como también se aplicó la prueba piloto donde su validez se ha realizado a través del programa estadístico SPSS Versión 25 obteniendo el alfa de Cronbach 0,97.

Análisis externo.

Los resultados pueden ser generalizados en otras investigaciones en contextos de crisis, ya que la presente investigación se aplicó fundamentalmente durante un estado de emergencia sanitaria que somete a la población investigada en un desequilibrio físico y emocional, los presentes resultados son aplicables para contextos similares de crisis, y los resultados pueden ser generalizados debido a que las áreas de educación y salud son contextos de mayor presencia de cuadros del estrés y esta que influye en el desempeño laboral, es por ello también las variables puede ser generalizados.

La presente investigación al determinar la relación en la tabla 10 el estrés y desempeño laboral en docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid 19, Ayacucho 2020 se pudo encontrar que el valor (p calculado ,176)> (p valor 0,05) a través de la prueba no paramétrica de spearman. Lo que indicaría que no existe relación entre las dos variables. Significa que variable estrés laboral se caracteriza por una respuesta a la adaptación, mediante procesos psicológicos del individuo, resultante de alguna acción situada a las exigencias físicas o fisiologías en el trabajo, (Ivancevich y Matteson, 1980). El cual no se relaciona con la variable desempeño laboral que se caracteriza por la calidad y productividad que tiene el trabajador en una empresa, a partir de las habilidades personales y profesional que presente, así como también Chiaventano (2000). lo que coincide con Paipay (2017) encontró que no existe relación entre la variable estrés y desempeño laboral ($p < 0,05$). Esta similitud puede deberse a que en ambas investigaciones las poblaciones estudiadas el que puedan sufrir un tipo de estrés no desestabiliza en cuanto a su desempeño en algunas personas debido a que como refiere Del

hoy (2004) menciona que el estrés depende de cómo se perciba y se afronte dentro del ámbito laboral.

En respuesta al objetivo específico según la tabla 11 donde se determina la relación entre Clima Organizacional en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid 19 Ayacucho 2020, se pudo encontrar que el valor (p calculado =,153) > (p tabular=0,05) dentro de la prueba no paramétrica Spearman, en la que se determina que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, Esto puede deberse la dimensión clima laboral en ambas investigaciones de acuerdo a su contexto de trabajo no relaciona en el desempeño laboral en los docentes, puesto que García (2015) hace referencia los seres humanos hay una parte que requiere el trabajo en conjunto y la otra de manera independiente que no requiere que el ambiente sea cómodo o no sino se enfoca en desempeñarse, Lo que coincide con Paipay (2017) quien también encontró que no existe relación entre la dimensión clima organizacional y la variable desempeño laboral, $p > 0.05$. Es por ello que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa.

En respuesta del segundo objetivo específico según la tabla 12 donde se determina la correlación entre estructura Organizacional y el desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid 19 Ayacucho 2020, se pudo encontrar que el valor (p calculado =0,055) > (p tabular=0,05) dentro de la prueba no paramétrica Spearman, en la que se determina que no existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral. puede dar caso a que en ambas investigaciones en cuanto a la estructura de trabajo no se relaciona con la variable desempeño laboral de los docentes debido a que la estructura organizacional de las

universidades no presenta dificultades mayores, para el manejo de sus organizaciones internas y administrativas. lo que coincide con Paipay (2017) quien encontró que no existe relación significativa entre la variable estructura organizacional y desempeño laboral ($p > 0,05$). Es por ello que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa.

En respuesta al tercer objetivo específico según la tabla 13 donde se determina la correlación entre Territorio Organizacional y el Desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid 19 Ayacucho 2020, se pudo encontrar que el valor (p calculado = 0,052) > (p tabular = 0,05) dentro de la prueba no paramétrica Spearman, en la que se determina que no existe relación significativa entre la Territorio Organizacional y el desempeño laboral. puede deberse a que los colaboradores en ambas investigaciones tienden a adaptarse a los diferentes espacios de trabajo por la necesidad de cubrir las necesidades básicas del mismo y familia, así como también ofrecer la competitividad en cuando a la calidad y productividad, así como refiere (Ivancevich y Lorenzo 1997) competitividad es la capacidad de producir bienes y servicios que puedan superar con éxito, los estándares de trabajo. lo que coincide con Paipay (2017) quien encontró que no existe relación significativa entre la variable estructura organizacional y desempeño laboral ($p > 0,05$). Es por ello que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa.

En respuesta al cuarto objetivo específico según la tabla 14 donde se determina la correlación entre Tecnología y el Desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid 19 Ayacucho 2020, se pudo encontrar que el valor (p calculado = 0,456) > (p tabular = 0,05) dentro de la prueba no paramétrica Spearman, en la que se determina que no existe relación significativa entre la Tecnología y

el desempeño laboral. puede deberse a que en ambas investigaciones los trabajadores pueden sustituir o buscar otras alternativas de enseñanza con sus estudiantes, y si la tecnología no está al alcance o exista dificultad en su utilidad a falta de las capacitaciones, coincide con Paipay (2017) quien encontró que no existe relación entre la dimensión tecnología y desempeño laboral. Es por ello que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa.

En respuesta al quinto objetivo específico según la tabla 15 donde se determina la correlación entre influencia del líder y el Desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid 19 Ayacucho 2020, se pudo encontrar que el valor (p calculado =0,237) > (p tabular=0,05) dentro de la prueba no paramétrica Spearman, en la que se determina que no existe relación significativa entre la influencia del líder y el desempeño laboral. Es debido a que en la investigación los docentes consideran que la participación del líder en el direccionamiento del grupo, nos es parte fundamental para que el desempeño docente sea eficiente, sino que existen otros factores que contribuyen al buen rendimiento. Lo que coincide con Paipay (2017) encontró que no existe relación entre la dimensión influencia del líder y la variable desempeño laboral ($p > 0,05$). Es por ello que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa.

En respuesta al sexto objetivo específico según la tabla 16 donde se determina la correlación entre falta de cohesión y el Desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid 19 Ayacucho 2020, se pudo encontrar que el valor (p calculado =0,149) > (p tabular=0,05) dentro de la prueba no paramétrica Spearman, en la que se determina que no existe relación significativa entre la falta de cohesión y el desempeño laboral. se debe a que la falta de cohesión no relaciona

con el desempeño laboral, puede darse el caso a que las características de la personalidad de cada docente varían según su formación, la influencia del medio y la carga genética en consecuencia, no ayuda a cumplir los objetivos y metas en común. (Ivancevich y Matteson, 1989). Lo que coincide con Paipay (2017) encontró que no existe relación entre la dimensión influencia del líder y la variable desempeño laboral ($p > 0,05$). Es por ello que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa.

En respuesta al séptimo objetivo específico según la tabla 17 donde se determina la correlación entre respaldo de grupo y el Desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid 19 Ayacucho 2020, se pudo encontrar que el valor (p calculado = 0,452) > (p tabular = 0,05) dentro de la prueba no paramétrica Spearman, en la que se determina que no existe relación significativa entre el respaldo de grupo y el desempeño laboral. se deben a que en ambas investigaciones no necesariamente la dimensión respaldo de grupo es significativa a un mejor desempeño en los trabajadores, sino que existen otros factores como la vocación de servicio, con amplio conocimiento de su profesión, que contribuyen a un desenvolvimiento. Lo que coincide con Paipay (2017) encontró que no existe relación entre la dimensión influencia del líder y la variable desempeño laboral ($p > 0,05$). Es por ello que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa.

III. VI. Conclusiones y Recomendaciones.

Conclusiones

Cuyo objetivo fue determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2020

Primero no existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral docente en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid-19, Ayacucho 2020, de acuerdo los resultados porcentuales el 53,3 % en nivel bajo de estrés laboral, lo cual denotaría que el mayor porcentaje de docentes no tiene problemas con el estrés y desempeño laboral.

Segundo no existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2020, obteniendo los resultados de correlación que 0,153 haciendo referencia que $p > 0,05$.

Tercero no existe relación significativa entre estructura organizacional y el desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2020, obteniendo los resultados de correlación que 0,55 haciendo referencia que $p > 0,05$.

Cuarto no existe relación significativa entre territorio organizacional y el desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por

Covid - 19, Ayacucho 2020, obteniendo los resultados de correlación que 0,52 haciendo referencia que $p > 0,05$.

Quinto no existe relación significativa entre tecnología y el desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2020, obteniendo los resultados de correlación que 0,456 haciendo referencia que $p > 0,05$.

Sexto no existe relación significativa entre influencia del líder y el desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2020, obteniendo los resultados de correlación que 0,237 haciendo referencia que $p > 0,05$.

Séptimo no existe relación significativa entre cohesión de grupo y el desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2020, obteniendo los resultados de correlación que 0,149 haciendo referencia que $p > 0,05$.

Octavo no existe relación significativa entre respaldo de grupo y el desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2020, obteniendo los resultados de correlación que 0,452 haciendo referencia que $p > 0,05$.

Recomendaciones

Primero se recomienda a la universidad desarrollar espacios recreativos, incentivos que motiven al docente afrontar el estrés a fin de equilibrar con las cargas académicas y además el contexto del estado de emergencia sanitaria que influyen en los niveles altos de estrés, por otro lado, cada individuo en particular tiene la capacidad de resiliencia distinta para ello también es necesario brindar capacitaciones para establecer técnicas de afrontamiento del estrés, y de esta forma contribuyendo en el desempeño laboral.

Segundo se recomendable ampliar las investigaciones como similares características para realizar comparaciones, permitiendo a través de los resultados se generen alternativas o estrategias de intervención por parte de una institución que cuenta con trabajadores.

Tercero se recomienda brindar capacitaciones en temas de liderazgo, el buen trato, trabajo en equipo debido que es uno de los factores influyentes en generar estrés.

Cuarto brindar una constante capacitaciones en uso de la tecnología con el objetivo de los docentes y trabajadores tengan herramientas necesarias para impartir el conocimiento en la catedra universitaria que faciliten en el buen desempeño.

Quinto se recomienda tener con consideración las cargas académicas y presiones laborales sean relativos con la remuneración que perciben, en la que el trabajador se sienta comprometido, satisfecho por su trabajo y su salario.

IV. Referencias bibliográficas.

- Arista Prado, A. S., & Baler Mallma, A. C. (2017). Clima organizacional y su relación con el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017. *Tesis-Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga*, 1–92.
- Atme Carmona, Pierina & Cardenas Conga, L. (2017). Estrés y su relacion con el desempeño laboral de profesionales de Enfermeriaa que laboran en el hospital regional de Ayacucho y Hospital de ESSALUD 2017. *Tesis*, 1–84.
- Fuentes, R. (1989, abril). Estudios sobre confiabilidad. *Paradigma*, 4(2), 101-126
- Hernández Sampieri, R. y Fernández Collado, C. (2000) Metodología de la Investigación. Manual de apoyo para profesores. (2ª ed.) México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Napan Porras, J. (2017). Estrés Laboral y Resiliencia Laboral en los trabajadores del Despacho Presidencial - Lima, 2016. *Universidad César Vallejo*.
- OIT. (2016). *Estrés en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo*. Retrieved from www.ilo.org/safeday
- OMS. (2015). La organización del trabajo y el estrés. *Serie Protección de La Salud de Los Trabajadores de Los Trabajadores Trabajadores N° 3 (OMS)*, 1–37. Retrieved from https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

- Orozco Fajardo, jackeline G. (2018). “Nivel de estres, de los docentes de la facultad de humanidades de Psicología clinica, y Psicología Industrial de dedicacion completa de la universidad Rafael Landivar.” *Tesis*, 1–75.
- Posada Pérez, E. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 66–73. <https://doi.org/10.21615/1449>
- Purizaca Jacinto, J. M. (2016). Relacion entre el Clima Social laboral de los trabajadores de serenazgo de la municipalidad provincial de Sechura. *Tesis-Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.*, 1–102. Retrieved from <file:///C:/Users/user/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Unknown - 2011 - Universidad católica los ángeles de chimbote facultad de ciencias de la salud escuela profesional de obstetricia.pdf>
- Robles Mendoza, A. L. (2013). *Dinamica de la Familia: Un Enfoque Psicológico Sistémico* - Luz de Lourdes Eguiluz - Google Libros. Retrieved October 24, 2019, from <https://books.google.com.pe/books?id=qY2ngOIP88gC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Videla, L. (2003). *La importancia de la familia en la economía*. 1–10. Retrieved from <http://queaprendemoshoy.com/la-importancia-de-la-familia-en-la-educacion-emocional/>
- Visitación, M. (2017). Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016. *TESIS*, 30–50. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8727/Visitación_FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Yupanqui Alvarez, J., & Iparraguirre Santillán, Z. (2016). UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE. *TESIS*, 1–80. Retrieved from [http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12054/Iparraguirre Santillán Zulema - Yupanqui Álvarez Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12054/Iparraguirre_Santillán_Zulema_-_Yupanqui_Álvarez_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- UNESCO (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Santiago: Salesianos
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta. Ed. Bogotá: MC Graw Hill. Bogotá: MC Graw Hill
- O.I.T (1984). *Los factores Psicosociales de Riesgos*. México. Editorial Alfa y Omega.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson.
- Robbins, S. (2006). *Comportamiento Organizacional*. 10va. Edición. Mexico: Ediciones Prentice Hill Pearson. México
- RAE (2014). *Diccionario de la lengua española*. 23 ediciones. España
- Solas, C. (2005). *Concepto y características del estrés*. En C. Solas, *Concepto y características del estrés* (págs. 7-19). Madrid: Unión Sindical Obrera.
- Moriana Elvira, J.A., Herruzo Cabrera, J. (2004). *Estrés y burnout en profesores*. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Universidad de Córdoba, España. 4(3) 597-621.
- Del Hoyo Delgado, M. A. (2004). *Estres Laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Recuperado el Julio de 2017, de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES>

ONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDiv
ulgativos/Fichero %20pdf/Estres%20laboral.pdf.

Anexos 01.

Ficha técnica de la escala de estrés laboral OIT - OMS

Nombre del instrumento: Escala de Estrés Laboral OIT – OMS

Autores: Ivancevich & Matteson (1989) 0,966,

Confiabilidad: según el alfa de Cronbach

Procedencia: : El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.

Aplicación : Aplicación es individual, grupal y organizacional

Ámbito de aplicación: Población laboral a partir de los 18 años.

Particularidad: Instrumento de exploración Psicológica

Duración: Tiempo estimado de 10 a15 minutos

Finalidad: Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Estructuración: La prueba consta de 7 áreas.

Baremación: Tabla de cálculos de puntuaciones

Tabla

Áreas que mide la escala

Nº Áreas Núm. ítems

Nº	AREAS	NUMERO DE ITEM	RANGO DE ESTRES
01	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
02	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
03	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
04	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
05	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
06	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
07	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Niveles de estrés laboral

Niveles de estrés	Puntuación
Bajo Nivel de Estrés	25- 90
Nivel intermedio	91 – 117
Estrés	118 – 153
Alto nivel de estrés	154-175

Validez.

La validez fue determinada a través del análisis factorial de componentes principales, este procedimiento se hizo mediante la información obtenida de un Contact Center de Lima. Los resultados del análisis de los componentes principales de la escala de estrés laboral OIT-

N	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							

13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

Instrumento N° 2

Cuestionario Percepción del Desempeño Laboral

Estimado colaborador: A continuación, se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente el desempeño de la persona que ocupa el puesto en cuestión. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

3) Siempre 2) Frecuentemente 1) A Veces 0) Nunca

Instrumento Desempeño Laboral Para la variable dependiente de desempeño laboral se utilizó el cuestionario de Desempeño laboral realizado por Rodriguez M. y Ramirez D. (2015)

Este cuestionario está compuesto de 28 ítems y fue construido por 4 dimensiones:

CUADRO N° 4: DIMENSIONES DE ESTUDIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Este cuestionario está compuesto de 28 ítems y fue construido por 4 dimensiones:

DIMENSIONES	ITEMS
Motivación	1, 2, 3, 4, 5, 6, y 7
Responsabilidad	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15.
Liderazgo y Trabajo en Equipo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23.
Formación y Desarrollo Personal	24, 25, 26, 27 y 28.

Cada ítem tiene cuatro opciones de respuesta, estructurado bajo la escala Likert: Nunca (0), A veces (1), Frecuentemente (2), Siempre (3). De tal forma que en la puntuación final se

podrá obtener un puntaje mínimo de cero (0) o máximo de 84 puntos, categorizado de la siguiente manera:

Desempeño laboral bajo: 0 -28 puntos

Desempeño laboral promedio: 29-56 puntos

Desempeño laboral alto: 57-84 puntos

Este cuestionario fue realizado por los mismos trabajadores administrativos de la empresa que realizaron el cuestionario de percepción de clima organizacional.

El tiempo estimado para la recolección de datos fue de aproximadamente 15 minutos.

3) Siempre 2) Frecuentemente 1) A Veces 0) Nunca.

N	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	0	1	2	3
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				

8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				

22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

Interpretación:

- **Siempre: 3 puntos**
- **Frecuentemente: 2 puntos**
- **A veces: 1 punto**
- **Nunca: 0 puntos**

Desempeño laboral	Puntaje
Bajo	0 a 28
Promedio	29 a 56
Alto	57 a 84

Anexo N° 2

Matriz de consistencia.

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y Dimensiones	Metodología
<p>Estrés y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.</p>	<p>Problema General. ¿Qué relación existe entre el estrés y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?, Problema Específico. Pregunta Específica 1: ¿Existe relación entre la dimensión clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?, Pregunta Específica 2: ¿Existe relación entre la dimensión Estructura organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?, Pregunta Específica 3:</p>	<p>Objetivo General. Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021. Objetivo Específico. Objetivo Específico 1. Determinar la relación entre la dimensión clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021. Objetivo Específico 2. Determinar la relación entre la dimensión Estructura organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.</p>	<p>Hipótesis General. H1: el estrés se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2021. Hipótesis Específicos. Hipótesis Específicos 1. La dimensión clima organizacional se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2021. Hipótesis Específicos 2. La dimensión estructura organizacional se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2021. Hipótesis Específicos 3. La dimensión territorio organizacional se relaciona significativamente con</p>	<p>-Variable Estrés Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> -Clima organizacional. -Estructura Organizacional -Territorio Organizacional. -Tecnología -Influencia del Líder - Falta de cohesión - Respaldo de Grupo <p>Variable desempeño laboral.</p>	<p>Tipo: Cuantitativo – Correlacional Diseño. Esta investigación es no experimental, de corte transversal, correlacional, es no experimental porque no busca manipular las variables en estudio, y transversal por que se recolectan los datos en un solo momento y tiempo, correlacional por que investiga la relación de dos a más variables en un tiempo determinado (Hernández, Fernández y baptista 2010). Población La población está conformada por 100 docentes de la universidad Uladech católica de Ayacucho, de las cuales se toma</p>

	<p>¿Existe relación entre la dimensión Territorio organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?,</p> <p>Pregunta Especifica 4: ¿Existe relación entre la dimensión Tecnología y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?,</p> <p>Pregunta Especifica 5: ¿Existe relación entre la dimensión influencia del líder y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?,</p> <p>Pregunta Especifica 6: ¿Existe relación entre la dimensión respaldo de grupo y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?,</p> <p>Pregunta Especifica 7:</p>	<p>Objetivo Específico 3. Determinar la relación entre la dimensión territorio organizacional y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.</p> <p>Objetivo Específico 4. Determinar la relación entre la dimensión tecnología y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.</p> <p>Objetivo Específico 5. Determinar la relación entre la dimensión influencia de líder y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.</p> <p>Objetivo Específico 6. Determinar la relación entre la dimensión respaldo de grupo y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.</p>	<p>desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicos 4. La dimensión tecnología se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicos 5. La dimensión influencia de líder se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicos 6. La dimensión respaldo de grupo se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicos 7. La dimensión falta de cohesión se relaciona significativamente con desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de</p>		<p>de muestra a 100 docentes.</p>
--	--	--	---	--	-----------------------------------

	¿Existe relación entre la dimensión falta de cohesión y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021?	Objetivo Específico 7. Determinar la relación entre la dimensión cohesión de grupo y desempeño laboral en los docentes de una universidad durante el estado de emergencia sanitaria por Covid - 19, Ayacucho 2021.	emergencia sanitaria por Covid -19, Ayacucho, 2021.		
--	---	--	---	--	--